

المجلة الاجتماعية القومية

عدد خاص

حول

أوضاع المرأة العاملة

المجلد الخامس والثلاثون — العدد الأول — يناير ١٩٩٨

يصدرها

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية

بالقاهرة

المجلة الاجتماعية القومية

يصدرها

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية

بريد الزمالك - القاهرة

رقم بريدى ١١٥٦١

قواعد النشر

١ - المجلة الاجتماعية القومية دورية ثلث سنوية (تصدر فى يناير ومايو وسبتمبر) تهتم بنشر مواد فى العلوم الاجتماعية .

٢ - يعتمد على رأى محكمين متخصصين فى تحديد صلاحية المادة للنشر .

٣ - تحتفظ المجلة بكافة حقوق النشر . ويلزم الحصول على موافقة كتابية قبل إعادة نشر مادة نشرت فيها .

٤ - يحسن ألا يتجاوز حجم المقال ٢٥ صفحة كوارتو مسافة مزدوجة . ويقدم مع المقال ملخص بلغة غير التى كتب بها ، فى حوالى صفحة .

٥ - يشار إلى الهوامش والمراجع فى المتن بأرقام . وترد قائمتها فى نهاية المقال ، لا فى أسفل الصفحة .

ثمن العدد والاشتراك

* ثمن العدد الواحد (فى مصر) ثلاثة جنيهات (وعشرة دولارات للخارج) .
* وتكون المراسلات على العنوان التالى :

نائب رئيس التحرير ، المجلة الاجتماعية القومية .

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، بريد الزمالك ، القاهرة ، مصر ، رقم بريدى ١١٥٦١.

رقم الإيداع ١٦٥

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية

المجلة الاجتماعية القومية

عدد خاص
حول
أوضاع المرأة العاملة

دراسات

المجلد الخامس والثلاثون   العدد الأول   يناير ١٩٩٨

رقم الإيداع ١٦٥/ ١٩٩٨

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية

تقديم

شهدت العقود الثلاثة الستينيات والسبعينيات والثمانينيات من هذا القرن تحسننا نسبيا فى بعض أوضاع المرأة . انخفضت نسبة الأمية عند الإناث ، واتسع نطاق مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى والعمل الاجتماعى والعام ، وأقر لها بحقوق مهمة فى مجالى الأحوال الشخصية والعمل ومن أبرزها بالنسبة للعمل : حق التعيين فى الجهاز الحكومى والقطاع العام بدون تمييز ، والمساواة فى الأجر ، وبعض الامتيازات الأخرى (كالإجازات مدفوعة الأجر ، ودور الحضانة للأطفال الصغار ، وغير ذلك) .

وصارت القضايا المتصلة بأوضاع المرأة وأحوالها ومشكلاتها تشغل مكانة مهمة فى جداول عمل الباحثين والمسئولين عن اتخاذ القرار والتنفيذيين على المستويين المحلى والعالمى، من مدة . وسواء من المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، وفى مصر ، وفى العالم ، صدرت فى الربع الأخير من القرن نتائج دراسات واجتهادات مختلفة ، ألقت أضواء كاشفة على بعض جوانب الموضوع .

وعلى الرغم من أن القضايا المتعلقة بعمل المرأة قد لقيت بعض الاهتمام ، إلا أن ذلك مايزال غير كاف ، ومايزال الأمر يتطلب إجراء دراسات علمية رصينة تكشف عن واقع الحال ، وتقطع التخمين والانطباعات السريعة باليقين .

وجاءت بعض التحولات المهمة على المستويين المحلى والعالمى فى العقدين الأخيرين من القرن لتزيد الحاجة إلى مثل هذه الدراسات للموضوع حيوية

وإلحاحا . فعلى المستوى العالمى ساعد انهيار اتحاد الجمهوريات السوفيتية الاشتراكية – فى أواخر الثمانينيات – على هيمنة الولايات المتحدة الأميريكية شبه المطلقة على "النظام العالمى" ، مما ترتب عليه فرض النظام الرأسمالى كاختيار وحيد . أما التحول الخطير على المستوى المحلى فهو الذى تمثل فى إعادة الهيكلة الرأسمالية للنظام الاقتصادى بتبنى نظم اقتصاد السوق ، وما اقتضاه ذلك من التخلى عن الدور القائد للدولة وترك زمام المبادرة للقطاع الخاص . وعلى نحو ماستبين الدراسات التى نقدم لها هنا ، وماسيأتى بعدها من دراسات ، كان لهذين التحولين ، وماترتب عليهما من تغيرات ، تأثيرات بعيدة المدى فى أوضاع المرأة العاملة وأحوالها ومشكلاتها .

فلقد ترتب على تلك التحولات تعديلات جوهرية فى التوجه والسياسة والإجراءات العامة ، كان فى مقدمتها خفض الإنفاق العام ، وتراجع الاستثمار من جانب الدولة ، وخصخصة كثير من المشروعات العامة ، وتعديل قوانين العمل لتلتقى مع مصالح أصحاب العمل فى الأساس . وكان من نتائج ذلك :

١ – هبوط حاد فى معدلات تشغيل المرأة (بالقياس إلى تشغيل الرجل بخاصة) بعد تقلص الطلب من جانب الدولة ، وضعف الطلب من جانب القطاع الخاص ، والتمييز فيه ضد المرأة على مختلف الأصعدة تقريبا .

٢ – وقف التحسن فى ظروف وشروط تشغيل المرأة ، نتيجة للتمييز ضدها فى العمل ، والتراجع عما اكتسبته من حقوق وامتيازات .

٣ – انتكاس جهود تنمية المرأة (التعليم ، والصحة ، والأدوار الاجتماعية ، والمشاركة السياسية والعامة ، وغيرها) نتيجة لظروف غير مواتية كثيرة تمر بها قطاعات كبيرة من المواطنين (سترد تفصيلاتها فى مواضع مختلفة من هذا المجلد) .

ولا تبدو فى الأفق أية علامات توحى بالأمل فى تحسن الأوضاع فى المستقبل . بل أن هناك نذرا كثيرة على أن الأمور قد تزدادترديا . فالتقدم التكنولوچى المذهل المطرد بوتائر متسارعة يعنى أن من الممكن تحقيق زيادة هائلة فى الإنتاجية بدون زيادة قوة العمل ، بل وعلى الرغم من خفض قوة العمل . وهذا يعنى ارتفاع معدلات البطالة ، وهو وضع يعانى منه الجميع ، وتعانى منه المرأة أكثر من غيرها . وغير صحيح ما يقال أحيانا من أن التقدم العلمى والتكنولوچى المطرد يفتح آفاقا جديدة ومتجددة للنمو تخلق طلبا على أيد عاملة . فحقيقة الأمر أن الاتجاه الانكماشى فى التشغيل لا يتأثر كثيرا بالطلب الجديد على عدد محدود للغاية من الخبراء والمساعدين فى نظم وتكنولوچيا المعلومات ، هى كل الآفاق الجديدة التى يمكن أن يأتى بها المستقبل . هذا من ناحية . ومن ناحية ثانية يغلب على مناخ النظام العالمى الجديد مزاج محافظ – ليبرالية متطرفة حسب تحليل رمزى زكى – يدفع إلى تهميش دور الدولة وتدعيم المبادرات الفردية ، والعدول عن سياسات دولة الرفاهية – وبخاصة توجهات العدالة الاجتماعية – احتراما لحق الملكية الخاصة وحرية رأس المال . وهذا يعنى توقف الدولة عن توفير فرص العمل ، وتخليها عن تحمل مسئولية مواجهة المشكلات الاجتماعية وترك الأمر كله تقريبا لأربحية أصحاب العمل والنشاط الأهلى . ومن ناحية ثالثة تظهر الاتحادات العمالية والنقابات المهنية ومنظمات المجتمع المدنى المختلفة فى حالة غريبة من التفكك والضعف فى مواجهة أصحاب العمل ، حتى لتبدو عاجزة عن الدفاع عن حقوق القطاعات العريضة من السكان التى يفترض أنها تمثلها ، وضمان نصيب عادل من ثمار التقدم المذهل الذى تصنعه .

وكان من نتائج الإفقار الذى تعرضت له قطاعات عريضة من المواطنين ، بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة ، وتدنى القيمة الحقيقية للأجور (وبخاصة بعد

تحرير الأسعار) أن قويت الحاجة إلى عمل المرأة . ولما كان القطاع الرسمى من الاقتصاد لايبدو المجال الذى يرحب بها ، فقد اتجهت - مرغمة - إلى القطاع غير الرسمى ، وهو يبدو القطاع الأكثر مرونة بالنسبة لها (لاعتبارات كثيرة نوقشت بالتفصيل فى الأوراق الثلاث التى تضمنها هذا المجلد) .

ولهذا تبدو دراسة أوضاع المرأة فى هذا القطاع - إلى جانب القطاع الرسمى - أمرا ذا أهمية وإلحاح كبيرين . لأنه المجال الذى تسهم فيه المرأة بالنصيب الأكبر ، ولأن عمل المرأة فيه لم يلق مايستحق من اهتمام حتى الآن ، ولأن الموضوع كله مازال يلفه الغموض .

ومن هنا كان تفكير قسم بحوث السكان والفئات الاجتماعية بالمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية فى إجراء دراسة ميدانية لأوضاع المرأة العاملة فى مصر وأحوالها ومشكلاتها ، تستقصى جوانبها المختلفة بمنهج ملائم وأساليب وأدوات على أكبر درجة ممكنة من الكفاءة .

ويرمى البحث الذى تتولى الإشراف عليه الأستاذة الدكتورة محيا زيتون ، ويعاونها فى إنجازه فريق من الدكتورة سهير أبو العينين والدكتورة وفاء مرقس وأحمد حسين ، إلى إلقاء الضوء على أوضاع تشغيل المرأة وأحوالها ومشكلاتها فى حضر مصر (كخطوة أولى ، يليها دراسة أوضاع التشغيل والأحوال والمشكلات فى الريف) وذلك باستجلاء القضايا الآتية :

١ - حجم عمالة المرأة فى القطاع الرسمى وتقدير - بأكبر درجة ممكنة من الدقة - لحجم عمالتها فى القطاع غير الرسمى .

٢ - نمط الاستخدام الراهن ، بعد التحولات الاقتصادية - الاجتماعية المهمة على الصعيدين المحلى والعالمى .

٣ - ظروف وشروط تشغيل المرأة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى .

٤ – الملامح الديموجرافية والاجتماعية للمرأة العاملة .

٥ – مكانة المرأة العاملة فى الأسرة واحتمالات تكامل الأدوار وصراعها .

وقد اختارت هيئة البحث أن تنجز المهمة التى تصدت لها عبر ثلاث مراحل :

المرحلة الأولى : هى القيام بقراءة تحليلية نقدية للتراث المحلى ، وبعض من أهم عناصر التراث العالمى باللغة الإنجليزية ، فى الموضوع . وهو متنوع ووفير. والغرض من هذه الدراسة هو :

– الوقوف على القضايا الرئيسية التى تطرح فى تحليل هذا الموضوع .

– دراسة الاجتهادات التى بذلت فى شأن بلورتها وبحثها .

– الإفادة من تجارب النجاح والإخفاق فى معالجة الموضوع .

هذا فضلا عن تحديد موقع الدراسة المقترحة فى حركة البحث فى الموضوع .

المرحلة الثانية : هى الاستقرار على التصميم المنهجى للبحث : الأساس النظرى للدراسة المقترحة ، وأساليب وإجراءات تنفيذها ، والجدول الزمنى للإنجاز ، والاحتياجات المطلوب توفيرها .

المرحلة الثالثة : هى مرحلة إجراء الدراسة الميدانية ، وكتابة التقرير النهائى أو التقارير النهائية ، وإعدادها للنشر .

ولقد تمخض العمل لعدة شهور فى المرحلة الأولى من الدراسة التحليلية النقدية للتراث فى الموضوع – عن عدد من الأوراق العلمية والتقارير الفرعية . ولما بدا فيها من أهمية ، فقد رؤى إتاحة مادة أبرزها للباحثين والمسئولين . ولهذا اخترنا ثلاثا منها لترد فى العدد الأول من المجلد الخامس والثلاثين (يناير ١٩٩٨) من المجلة الاجتماعية القومية . أما التقرير الشامل لأهم نتائج الدراسة (التحليلية النقدية للتراث) فقد أعد وسينشر مستقلا فى صورة كتاب .

وتناقش الدراسة الأولى من الدراسات الثلاث ، تحت عنوان : "أوضاع المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى حضر مصر : قضايا أساسية" ، مختلف القضايا الرئيسية التى تتعلق بعمالة المرأة فى مصر . وتركز الدراسة الثانية ، بعنوان : "أوضاع المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى حضر مصر : مراجعة للدراسات المحلية وبعض المقارنات العربية" ، على نمط استخدام المرأة ، فى القطاع الرسمى بصفة خاصة . أما الدراسة الثالثة ، بعنوان : العمالة النسائية فى القطاع غير الرسمى ، فتطرح بعض القضايا التى تتعلق بتعريف القطاع غير الرسمى ، وحدوده وملامحه العامة ، فضلا عن بعض جوانب عمل المرأة فيه .

وبهذا تكمل الدراسات الثلاث الواحدة منها الأخريين .

وباسم قسم بحوث السكان والفئات الاجتماعية بالمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية أشكر لهيئة البحث ما بذلت من جهد وحققت من نتائج . وأرجو أن تكون المادة التى يتضمنها هذا المجلد مفيدة فى توضيح أبعاد الموضوع والإسهام فى النقاش الدائر حول أبرز قضاياه .

عزت حجازى

رئيس قسم بحوث السكان والفئات الاجتماعية

أوضاع المرأة العاملة
فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى مصر
قضايا أساسية

محيا زيتون *

مقدمــة

تهدف هذه الدراسة إلى مناقشة أهم قضايا المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى مصر . وقد يتساءل البعض لماذا يفرد لقضايا المرأة العاملة دراسات خاصة رغم أنها جزء من قوة العمل فى المجتمع ، وينبغى تناول كل ما يتعلق بمزاولتها النشاط ضمن دراسات قوة العمل عموماً . ولاشك أن هناك الكثير من القضايا المشتركة لقوة العمل عموما ، رجالاً ونساءً . ولكن هذا لا ينفى أن للمرأة فى علاقتها بالعمل خصوصية معينة . وأهم الإعتبارات المؤدية لهذه الخصوصية ، أن المجتمع المصرى يعتبر المرأة مسئولة مسئولية أساسية عن رعاية الأسرة وأعمال المنزل . وتتفرع عن هذه المسئولية مختلف المسائل الأخرى المؤثرة فى وضعها فى سوق العمل .

فلأن الأنثى ستتزوج فى النهاية وترعى أسرتها ، فعندما تضيق مصادر الرزق أو عندما ترتفع مصروفات التعليم ، يمكن إيقاف مسيرتها فى نظام

* أستاذ ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر (فرع البنات) .

المجلة الاجتماعية القومية ، المجلد الخامس والثلاثون ، العدد الأول ، يناير ١٩٩٨ .

التعليم، لكى تمارس عملا متواضعا فى سوق العمل غير الرسمى ، أو لكى تساعد فى أعمال المنزل ورعاية الصغار . وإذا تعلمت فهى ليست بحاجة إلى التخصصات "الثقيلة" أو الالتحاق بالكليات العملية التى تمثل عبئاً فى الدراسة وقد تفقدها أنوثتها كما يعتقد البعض . وعندما يتوافر للأنثى الدوافع الكافية لإكمال تعليمها ، وترغب فى ممارسة النشاط الاقتصادى ، فهى تواجه بسوق عمل يسوده الانفصال المهنى ، حيث تتركز النساء فى مهن معينة ومحددة تعد امتداداً لدورهن الأساسى فى رعاية الأسرة . كذلك قد لا يفضل أصحاب العمل تعيين الإناث ، لعلمهم أنهن مسئولات عن أسرة ، وأن هذه المسئولية كما يعتقدون ستكون على حساب الإنجاز فى العمل والالتزام بقواعده ومتطلباته .

وقد تفضل المرأة ، إذا كانت متعلمة ، ممارسة النشاط فى القطاع الحكومى ، لأنه يحميها من التمييز ، ويوفر لها ظروف عمل تمكنها من الجمع بين دوريها الأساسيين . أما بالنسبة لغير المتعلمة والفقيرة ، فهناك أشكال معينة للعمل تكون أكثر قبولاً ، وهى التى تتميز بمرونة الوظيفة أو أوقات العمل ، والتى تتيح لها أيضا إمكانية التوفيق بين دوريها . وهذه الأشكال تتمثل فى العمل بعض الوقت أو المتقطع : العمل لحسابها الخاص ، أو العمل فى المنزل ، أو ممارسة النشاط غير الرسمى بصفة عامة . ولا يتطلب الالتحاق بالقطاع غير الرسمى شروطا قاسية وخصائص معينة من تعليم وخبرة لرأس المال البشرى . وهناك العديد من القضايا التى يمكن مناقشتها فيما يتعلق بنشاط المرأة فى هذا القطاع ، وأولها القصور فى قياس نشاطها مما يجعل جانبا كبيرا من مساهمتها غير مرئى .

ومن ناحية أخرى بدأت استراتيچيات التنمية فى مصر ، وغيرها من دول العالم الثالث ، تتغير منذ عقد الثمانينيات فى اتجاه تطبيق سياسات رأسمالية

جديدة ، من المعتقد أن تأثيرها على النشاط الاقتصادى للجنسين لن يكون محايداً ، وأن المرأة هى التى تكون أكثر عرضة للآثار السلبية لهذه السياسات ، وأن تأثير هذه السياسات عليها يمكن أن يختلف أيضا فيما بين القطاع الرسمى وغير الرسمى .

وتهدف هذه الدراسة لمناقشة هذه القضايا. تبدأ بدراسة خصائص عمالة المرأة بالنظر إلى مجموعة من المتغيرات الأساسية مع بيان وضعها النسبى مقارنة بالرجل . ويتم التعرف على وضع المرأة فى هيكل المهن ، ودرجة الانفصال المهنى بين الجنسين ، والتفاوت فى مستويات الكسب بينهما ، وينصب الجزءان الأول والثانى على أوضاع المرأة العاملة عموما ، وفى القطاع الرسمى على وجه الخصوص . أما الجزء الثالث فيناقش سياسات الهيكلة الرأسمالية وتأثيراتها الفعلية والمحتملة على المرأة العاملة ، من واقع تجارب بعض دول العالم الثالث ، علاوة على تجربة مصر . ويتناول الجزء الرابع ، والأخير ، قضايا المرأة العاملة فى القطاع غير الرسمى .

(١) الخصائص المميزة لعمالة المرأة

قد يكون من المفيد البدء بإلقاء الضوء على أهم الخصائص التى تميز عمالة المرأة فى مصر ، وقد تبدو هذه الخصائص أكثر وضوحاً من خلال المقارنة بخصائص عمالة الرجل . وسوف يتم التركيز فى هذا الجزء على الخصائص التالية : مساهمة المرأة فى قوة العمل والنشاط ، والمساهمة وفقاً لفئة العمر ، والحالة التعليمية ، والحالة العملية ، والقطاع ، والنشاط الاقتصادى ، والبطالة . أما وضع المرأة فى هيكل المهن ومستويات تكسبها من هذه المهن ، فنظرا لأن هذه المسألة تتطلب معالجة أكثر تفصيلاً ، فسوف نفرد لها الجزء الثانى من الدراسة .

(١-١) المساهمة فى النشاط الاقتصادى

يظهر الجدول رقم ١ التطور فى معدل مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى على مدى الفترة ١٩٨٤– ١٩٩٥ . ويلاحظ أن المعدل قد انخفض انخفاضاً طفيفاً على مدى هذه الفترة ، سواء تمت المقارنة للحضر فقط أم على مستوى مصر كلها . بل إن الانخفاض الطفيف تحقق أيضاً فى حالة الذكور . وإذ لم يكن ذلك يرجع إلى اختلالات معينة فى البيانات ، فيمكن تفسيره بالارتفاع فى معدلات الالتحاق بالتعليم على مدار الزمن ، وخاصة فى فئات العمر الصغيرة . هذا مع العلم أن معدل المساهمة المبين فى الجدول هو للسكان ٦ سنوات فأكثر ، أى يتضمن الأطفال فى مراحل التعليم . أما الوضع النسبى للإناث مقارنة بالذكور فيتضح أكثر من تطور مساهمة الإناث فى قوة العمل . وكما يبدو من بيانات الجدول رقم ١ أيضا ، تحقق على مدى الفترة المبينة تحسن ضئيل فى نسبة الإناث فى قوة العمل ، فقد ارتفعت من ٨ر٢٠ ٪ إلى ٧ر٢١ ٪ فى الحضر ، ومن ٩ر٢٠ ٪ إلى ٢٢ ٪ على مستوى مصر .

وتتيح بيانات تعداد السكان التعرف على التطور فى مساهمة المرأة على مدى فترة زمنية طويلة نسبياً ، تقع خلالها سنوات التعداد الثلاث . ويتبين من الجدول رقم ١ أن نسبة المشتغلات إلى جملة المشتغلين قد ارتفعت من ٣ر١ ٪، و٤ر٥٪ ، على مستوى الحضر ومصر على التوالى ، وفقا لتعداد ١٩٦٠، إلى ٦ر١٤ ٪ ، و١ر٩ ٪ فى تعداد ١٩٨٦ .

وبصفة عامة يمكن القول إن الوضع النسبى للمرأة المصرية مقارنة بالرجل من حيث المساهمة فى النشاط الاقتصادى قد تحسن بشكل ملحوظ خلال العقود القليلة الماضية . ولكن هذا لا يعنى أن المرأة المصرية أصبحت مساهمة فى النشاط بمعدلات عالية ، بل مازالت الأهمية النسبية لمساهمة المرأة فى النشاط

أقل كثيراً من الرجل . وتمثل المرأة حتى عام ١٩٩٥ أقل من $\frac{1}{4}$ قوة العمل الكلية . علاوة على ذلك فإن الغالبية العظمى من النساء ، وفقا لتعداد ١٩٨٦ ، يقعن خارج قوة العمل (٣ر٩٢ ٪ للإناث ، مقارنة بـ ٢ر٤٠ ٪ للذكور) .

ومن المفيد بهذا الشأن مقارنة وضع المرأة المصرية من حيث مساهمتها فى النشاط الاقتصادى بوضع المرأة على مستوى العالم . ويظهر ذلك أولا من الشكل رقم ١ ، حيث تتم مقارنة مصر بأقاليم العالم المختلفة . ويتبين أن معدل مساهمة المرأة فى قوة العمل فى مصر تعد منخفضة مقارنة بأى من أقاليم العالم المختلفة . أما على مستوى الدول المنفردة ، فيمكن مقارنة معدل مساهمة المرأة المصرية فى النشاط بدول تنتمى إلى ثلاث فئات من المجتمعات : مجتمعات عربية ، ومجتمعات نامية ، ومجتمعات متقدمة . وتظهر هذه المعلومات فى الجدول رقم ٢ . ويتضح منه أن معدل مساهمة المرأة فى مصر أقل من المعدل المتحقق للعديد من المجتمعات العربية ، مثل تونس والمغرب ولبنان والكويت ، وذلك على الرغم من أن مشاركة المرأة المصرية فى النشاط الاقتصادى قد بدأت فى فترة تاريخية مبكرة . ويقترب المعدل لمصر من بعض الدول العربية الأخرى ، مثل الجزائر والأردن . ويزيد معدل مصر عن بعض المجتمعات العربية الخليجية التى تتميز بنشاط محدود للمرأة ، مثل السعودية والإمارات وعمان . وعلى مستوى المجتمعات النامية غير العربية أو المجتمعات المتقدمة ، فإن معدل مساهمة المرأة فى مصر يبدو منخفضاً للغاية إذا ما قورن بأى من هذه المجتمعات . ونخرج من ذلك بأنه ، رغم التحسن الذى طرأ على مساهمة المرأة المصرية فى قوة العمل خاصة على مدى زمنى طويل ، إلا أن معدل مساهمتها حتى الوقت الراهن يبدو شديد الانخفاض على مستوى العالم ، وعلى مستوى الدول النامية أيضا. ورغم أن هذه البيانات مأخوذة عن الإحصاءات الرسمية التى

تميل عادة إلى التغاضى عن جانب من أنشطة المرأة فى القطاع غير الرسمى وفى النشاط الزراعى ، كما سيتضح فيما بعد ، إلا أنه يمكن القول إن هذه الظاهرة لا تقتصر على مصر ، بل تشمل ، أيضاً، جميع المجتمعات العربية والمجتمعات النامية .

الجدول رقم ١

مؤشرات مساهمة المرأة فى النشاط وتطورها

أولا : معدل المساهمة الخام فى النشاط الاقتصادى وفقاً للجنس *

	١٩٨٤		١٩٩٥	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الحضر	٤٨٫٨	١٢٫٣	٤٥٫٩	١٣٫١
مصـــر	٤٩٫٨	١٣٫٥	٤٥٫٣	١٣٫٤

* نسبة الأفراد فى قوة العمل إلى جملة السكان ٦ سنوات فأكثر .

ثانيا : معدل المساهمة فى قوة العمل وفقاً للجنس

	١٩٨٤		١٩٩٥	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الحضر	٧٩٫٢	٢٠٫٨	٧٨٫٣	٢١٫٧
مصـــر	٧٩٫١	٢٠٫٩	٧٨٫٠	٢٢٫٠

* المصدر : أولاً وثانياً : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء بحث العمالة بالعينة ١٩٨٤ ، ١٩٩٥ .

ثالثا : نسبة المشتغلات إلى إجمالى المشتغلين

	١٩٦٠	١٩٧٦	١٩٨٦
الحضر	٣٫١	١٠٫٩	١٤٫٦
مصـــر	٤٫٥	٦٫٨	٩٫١

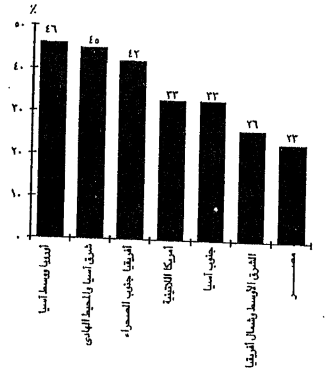
* المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، التعداد العام للسكان ، ١٩٦٠ ، ١٩٧٦ ، ١٩٨٦ .

الجدول رقم ٢

نسبة مساهمة المرأة فى قوة العمل فى مصر وبعض دول العالم

مجتمعات عربية		مجتمعات نامية		مجتمعات متقدمة	
مصر	٢٣ر٠	تنزانيا	٤٩ر٠	أسبانيا	٣٦ر٠
الأردن	٢١ر٠	تشاد	٤٣ر٠	نيوزيلندا	٤٤ر٠
الجزائر	٢٤ر٠	بنجلاديش	٤٢ر٠	إسرائيل	٤٠ر٠
تونس	٣٠ر٠	الهند	٣٢ر٠	المملكة المتحدة	٤٣ر٠
المغرب	٣٥ر٠	نيكارجوا	٣٦ر٠	إيطاليا	٣٨ر٠
لبنان	٢٨ر٠	الصين	٤٥ر٠	فرنسا	٤٤ر٠
سوريا	٢٦ر٠	اندونيسيا	٤٠ر٠	كندا	٤٥ر٠
عمان	١٤ر٠	جواتيمالا	٢٦ر٠	فنلاندا	٤٨ر٠
السعودية	١٣ر٠	تايلاند	٤٦ر٠	السويد	٤٨ر٠
الكويت	٢٧ر٠	البرازيل	٣٥ر٠	الولايات المتحدة	٤٦ر٠
الإمارات	١٣ر٠	الأرجنتين	٣١ر٠	اليابان	٤١ر٠

* المصدر World Bank, World Development Report 1997.



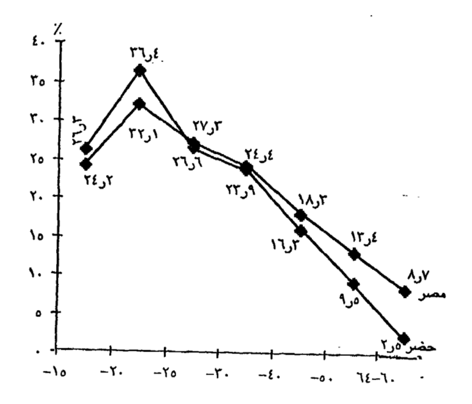
الشكل رقم ١

مساهمة المرأة فى قوة العمل فى مصر وفى أقاليم العالم المختلفة

* المصدر World Bank, World Development Report 1997.

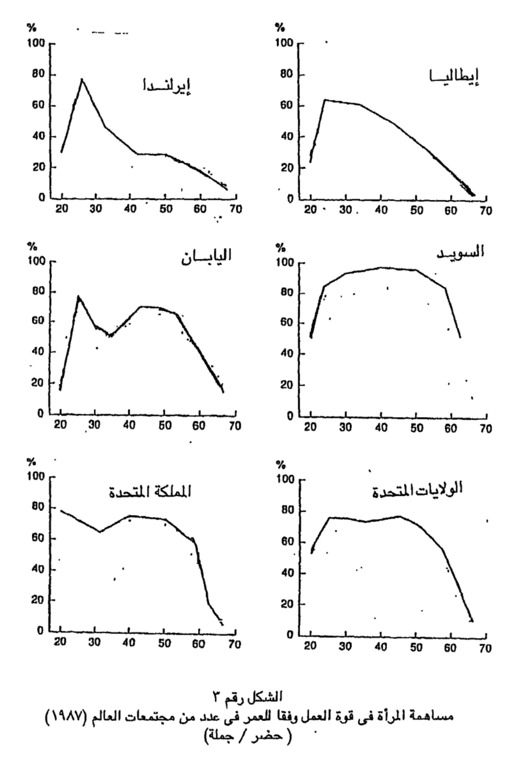
(١-٢) مساهمة المرأة فى قوة العمل وفقا للعمر

يدل معدل المساهمة وفقا للعمر على مدى ارتباط مساهمة المرأة فى قوة العمل بالمراحل العمرية التى تمر بها على مدى حياتها . وتظهر العلاقة بين معدل المساهمة والفئة العمرية لعام ١٩٩٥ من الشكل رقم ٢ . ويتضح من الشكل أن ذروة النشاط تبلغها المرأة فى مرحلة مبكرة من حياتها (٢٠ إلى أقل من ٢٥ سنة) ، وبعدها يبدأ معدل مساهمتها فى الانخفاض التدريجى ، حتى يصل إلى أدنى مستوياته فى فئة العمر العليا . ويدل ذلك النمط للمساهمة على أن زواج المرأة وإنجابها لأطفال يكون له تأثير فعال فى خفض مساهمتها فى قوة العمل .



الشكل رقم ٢
مساهمة المرأة فى قوة العمل وفقا للعمر
(حضر / جملة)

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، سبتمبر ١٩٩٦.



الشكل رقم ٣
مساهمة المرأة فى قوة العمل وفقا للعمر فى عدد من مجتمعات العالم (١٩٨٧)
(حضر / جملة)

المصـــدر: F. D. Blau and M. A. Ferber, The Economics of Women, Men, and Work, New Jersey, Prentice Hall, 1992

ويمكن إلقاء مزيد من الضوء على هذه العلاقة بالنظر إلى الشكل رقم ٣، الذى يتضمن معدلات مساهمة المرأة فى قوة العمل فى فئات العمر المختلفة لمجموعة من الدول المتقدمة . ويمكن تمييز ثلاثة أنماط للمساهمة فى هذه المجتمعات :

الأول : يمثل أيرلندا وإيطاليا .

الثانى : يمثل اليابان والمملكة المتحدة .

الثالث : يمثل السويد والولايات المتحدة الأمريكية .

بالنسبة للنمط الأول ، خاصة فى حالة أيرلندا ، يلاحظ أنه مشابه إلى حد كبير لنمط مساهمة المرأة فى مصر ، حيث ترتفع المساهمة إلى ذروتها فى سن مبكرة نسبياً ، وتبدأ فى الانخفاض الحاد بعد ذلك لتصل إلى مستويات منخفضة للغاية فى فئة العمر المتقدمة . والاختلاف بين مصر وأيرلندا يكمن فى أن ذروة النشاط فى حالة مصر تقع فى فئة عمرية أصغر (أقل من ٢٥ سنة) مقارنة بأيرلندا (أقل من ٣٠ سنة) .

أما النمط الثانى ، الذى تمثله المملكة المتحدة واليابان ، فيتميز بذروتين للنشاط : الأولى فى سن مبكرة (٢٠–٢٥ سنة) ، والثانية فى سن متقدمة (٤٠–٥٠ سنة) . وهذا يعنى أن مساهمة المرأة تنخفض بشكل ملحوظ فى مرحلة تكوين الأسرة ، ثم ترتفع مرة أخرى بعد التحاق الأطفال بالتعليم ، حيث تتجه المرأة للعمل مرة أخرى فى سن متقدمة نسبيا .

أما النمط الثالث ، والذى تمثله الولايات المتحدة والسويد ، فهو مشابه لنمط مساهمة الرجل فى قوة العمل . فتستمر مساهمة المرأة فى الارتفاع على مدى سنوات العمر المختلفة ، ولا يبدأ المنحنى فى الانخفاض إلا عند الفئة العمرية ٥٠ – ٦٠ سنة ، ويكون الانخفاض بطيئا ، ثم يتسارع بعد سن الستين .

وهذه الأنماط لمساهمة المرأة وفقا للعمر تسفر عن وجود ثلاث مراحل تمر خلالها هذه المساهمة فى المجتمعات المختلفة ، وترتبط كل مرحلة بمستوى معين

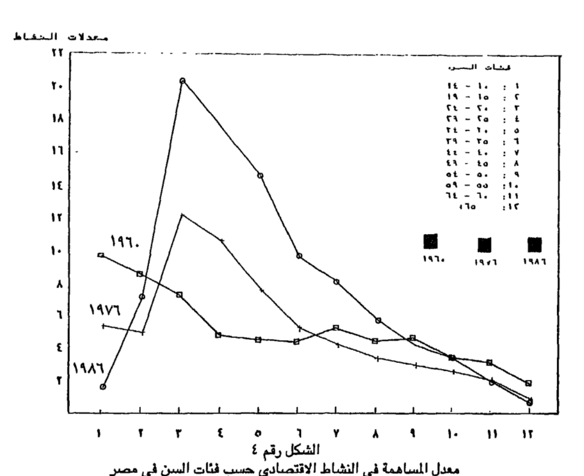
لوضع المرأة فى قوة العمل :

المرحلة الأولى : حيث يكون وضع المرأة فى قوة العمل ضعيفاً ، وبالتالى فإن ذروة نشاط المرأة تتم فى سن مبكرة ، تنسحب بعدها من النشاط بمعدلات عالية (حالة مصر) .

المرحلة الثانية : حيث يكون وضع المرأة أكثر تقدماً ، فترتفع مساهمة المرأة قبل سن تكوين الأسرة ، ثم تعاود الارتفاع فى مرحلة متقدمة من عمرها .

المرحلة الأخيرة : الأكثر تقدما التى تظهر مساهمة منتظمة للمرأة على مدى دورة حياتها.

وأخيراً يظهر الشكل رقم ٤ معدل مساهمة المرأة وفقا للعمر على مدى الفترة بين تعدادى ١٩٦٠و ١٩٨٦ ، ويتضح من الشكل تغير نمط المساهمة على مدى الفترة . ففى عام ١٩٦٠ كان معدل المساهمة فى النشاط مرتفعا فى فئة العمر الصغيرة (١٠ سنوات وحتى ١٤سنة)، ومنخفضا فى فئة العمر ٢٠- ٢٤ سنة . ولكن ، مع انتشار التعليم ، والتحاق الفتيات الصغيرات بالمدارس ، وخروج المرأة للعمل بمعدلات أكبر ، تغير النمط تدريجيا ، ليصبح معدل المساهمة فى النشاط عام ١٩٨٦منخفضا للغاية فى فئة العمر الصغيرة ، ويرتفع ليصل إلى الذروة فى فئة العمر ٢٠-٢٤ سنة . كذلك فإن معدل المساهمة فى فئات العمر المتوسطة أعلى كثيراً فى عام ١٩٨٦ مقارنة بعامى ١٩٧٦، ١٩٦٠ ، مما يدل على تزايد مساهمة المرأة المتزوجة فى النشاط بشكل ملحوظ .



الشكل رقم ٤
معدل المساهمة فى النشاط الاقتصادى حسب فئات السن فى مصر
وفقا لسنوات التعداد

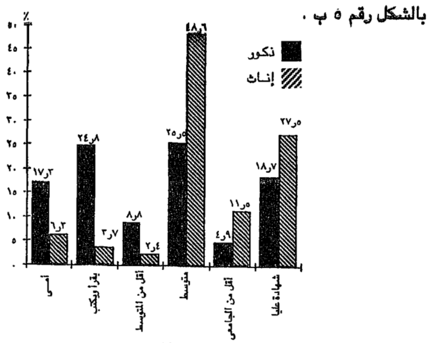
(١-٣) مستوى التعليم للنساء العاملات

يظهر الشكل رقم ٥ التوزيع النسبى لقوة العمل من الذكور والإناث وفقاً لمستوى التعليم ، على مستوى الحضر وعلى مستوى مصر . ومن الشكل رقم ٥ أ يبدو بجلاء أن النساء العاملات بالحضر ممثلات فى مستويات التعليم المتوسط والعالى بنسب عالية ، بينما تمثيلهن فى مستويات التعليم الدنيا وفئة الأميين منخفضة للغاية . ومقارنة بالذكور ، يلاحظ أن نسبة الإناث فى قوة العمل اللائى يحملن شهادة متوسطة أو عليا تكون أعلى كثيراً من نسبة الذكور . ولهذه المعلومات دلالتان :

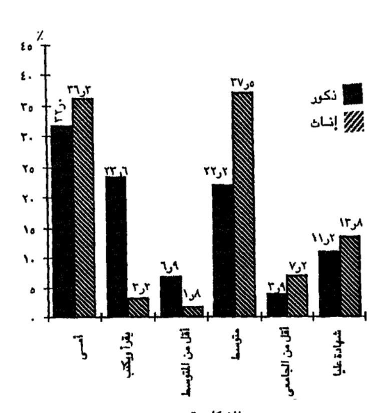
الأولى : أن التعليم من العوامل المهمة والمحفزة لعمالة المرأة فى الحضر . فالغالبية العظمى من النساء فى قوة العمل (٨٧٫٦٪) يحملن شهادة متوسطة أ أعلى ، وفقا لبيانات ١٩٩٥ .

الثانية : أن الانخفاض الشديد في نسب النساء الأميات واللائي يحملن شهادة أقل من المتوسطة في قوة العمل النسائية قد يرجع ، من ناحية ، إلى ضعف فرص العمل المتاحة لهؤلاء النساء ، وقد يعكس ، أيضا ، أن عمالة المرأة في القطاع غير الرسمي ، والتي يتركز معظمها في النساء غير المتعلمات ، لا تنعكس بشكل كاف في الإحصاءات الرسمية .

ويتضح ذلك بالنظر إلى الشكل رقم ٥ ب لجملة قوة العمل في ريف وحضر مصر ، حيث يصبح نصيب الأميات في قوة العمل النسائية ٣٦٫٣٪ . ويفسر ذلك ، من ناحية ، الارتفاع الهائل في معدل أمية المرأة في الريف ، ومن ناحية أخرى ، أن بحث العمالة بالعينة يعطي إهتماما خاصا لأنشطة المرأة في الريف في المنزل ، وممارسة المرأة لمثل هذه الأنشطة الإنتاجية من الأمور المعتادة في الريف . ورغم ذلك فإن مستوى تعليم قوة العمل من النساء على مستوى مصر أعلى بشكل ملحوظ من مستوى تعليم قوة العمل من الرجال ، كما هو مبين بالشكل رقم ٥ ب .



الشكل رقم ٥
التوزيع النسبي لقوة العمل من الجنسين وفقا للحالة التعليمية (١٩٩٥)
(أ – حضر)



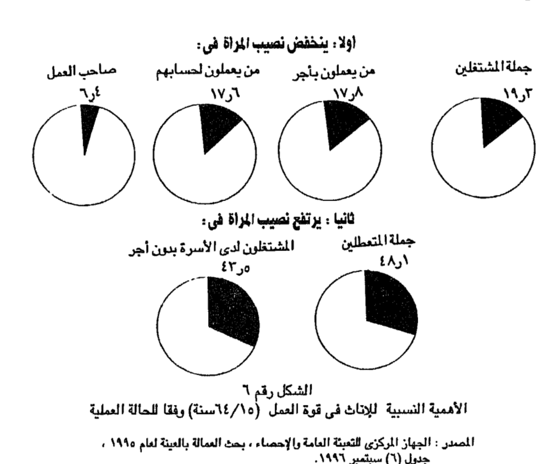
الشكل رقم ٥
التوزيع النسبى لقوة العمل من الجنسين وفقا للحالة التعليمية (١٩٩٥)
(ب- مصر)

المصدر: الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينة ١٩٩٥ ، سبتمبر ١٩٩٦ .

(١-٤) الحالة العملية

لا تحدد مكانة المرأة فى سوق العمل بمستوى تعليمها فقط ، فمن المؤشرات المهمة لهذه المكانة الحالة العملية . فكلما كان نصيب المرأة فى البطالة كبيراً وكلما كانت تعمل بدون أجر بمعدل مرتفع ، دل ذلك على مكانتها المتدنية فى سوق العمل . وبالعكس ، كلما كان نصيبها فى جملة المشتغلين كبيراً ، وكلما كانت تعمل مقابل أجر أو تدير عملاً لحسابها الخاص بمعدل كبير ، دل ذلك على مكانتها المرتفعة فى سوق العمل . ويظهر الشكل رقم ٦ مكانة المرأة فى سوق

العمل من خلال مجموعة المؤشرات الدالة على حالتها العملية من واقع نتائج بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ . ويتبين من هذا الشكل بجلاء المكانة المتدنية للمرأة فى سوق العمل .



الشكل رقم ٦
الأهمية النسبية للإناث فى قوة العمل (١٥/٦٤سنة) وفقا للحالة العملية

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، جدول (٦) سبتمبر ١٩٩٦.

(١-٥) القطاع

هل تتركز عمالة المرأة فى قطاعات معينة ؟ وهل يختلف توزيع المشتغلات على قطاعات الاقتصاد القومى المختلفة عن توزيع المشتغلين من الذكور ، وإلى أى مدى يختلف التوزيع بين الحضر والريف ؟ الإجابة عن هذه التساؤلات تكمن فى البيانات التى يشملها الجدول رقم ٣ .

الجدول رقم ٣

التوزيع النسبى للمشتغلين وفقا للقطاع والجنس (حضر/ريف)

(١٥ - ٦٤ سنة) لعام ١٩٩٥

		حكومى	عام	خاص	استثمارى	أخرى	الجملة
حضر	ذ	٢٦ر٤	١٥ر٩	٥٦ر١	١ر٢	٠ر٤	١٠٠ر٠
	إ	٦٧ر١	١٠ر٠	٢١ر٦	١ر٠	٠ر٣	١٠٠ر٠
ريف	ذ	٢١ر٠	٥ر٤	٧٢ر٦	٠ر٤	٠ر٦	١٠٠ر٠
	إ	١٨ر٠	٠ر٦	٨٠ر٥	٠ر٢	٠ر٧	١٠٠ر٠
مصر	ذ	٢٣ر٤	١٠ر١	٦٥ر٢	٠ر٧	٠ر٥	١٠٠ر٠
	إ	٢٨ر١	٤ر٤	٥٦ر٥	٠ر٥	٠ر٥	١٠٠ر٠

المصدر: *الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء* ، بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، (جدول رقم ١١) سبتمبر ١٩٩٦ .

يتضح من هذا الجدول أن عمالة المرأة فى الحضر تتركز فى القطاع الحكومى ، الذى يستوعب ٦٧ ٪ من جملة المشتغلات بالحضر . ويرجع هذا التركز لعدة أسباب :

- أن القطاع الحكومى يوظف فى الأساس العمالة المتعلمة . وكما اتضح من قبل ، فإن نسبة عالية من المشتغلات بالحضر متعلمات تعليماً متوسطاً وعالياً .
- أن هذا القطاع يضم معظم المهن التى تقبل عليها النساء ، وعلى رأسها التدريس .
- أنه يوفر ظروف عمل ملائمة للمرأة ، وخاصة فيما يتعلق بالسماح بإجازات رعاية الطفل والأسرة ، مما يجعل المرأة أكثر قدرة على التوفيق بين عملها خارج المنزل ومسئوليات الأسرة .
- وأخيرا ، وربما الأهم ، أن القطاع الحكومى لا يميز فى التعيين والترقية بين الإناث والذكور ، وهذا يعنى أن فرص العمل بالقطاع تكون متاحة للإناث على قدم المساواة مثل الذكور .

وإذا أضفنا نسبة النساء المشتغلات بالقطاع العام بالحضر نجد أن ٧٧ ٪ من النساء يمارسن النشاط فى قطاع الدولة (الحكومة والقطاع العام) . أما بالنسبة للذكور ، فنمط الاستخدام مختلف . فأكثر من نصف المشتغلين الذكور (٥٦٪) يمارسون النشاط فى القطاع الخاص بالحضر ، مقابل ٦ر٢١ ٪ فقط للإناث ، بينما لا تتجاوز نسبة الذكور فى القطاع الحكومى ٤ر٢٦٪ . كذلك يختلف نمط توظيف المرأة وفقاً للقطاع فى كل من الريف والحضر اختلافاً جذرياً. فنسبة المشتغلات في الحكومة فى الريف ١٨ ٪ ، بينما معظم النساء فى الريف (٥ر٨٠٪) يمارسن النشاط فى القطاع الخاص . ويرجع ذلك إلى طبيعة النشاط الزراعى ، الذى هو فى الأساس نشاط خاص ، علاوة على أن نسبة عالية من قوة العمل النسائية بالريف غير متعلمات أو أميات . ويعنى ذلك أن المرأة فى الريف لاتستفيد كثيراً من مزايا التوظيف الحكومى على نحو مماثل للمرأة فى الحضر ، بل والرجل فى الريف أيضا . وعلى مستوى مصر كلها ، مازالت الأهمية النسبية للاستخدام فى القطاع الحكومى أكبر فى حالة المرأة من الرجل . والعكس صحيح بالنسبة للقطاع الخاص ، حيث تزيد الأهمية النسبية لتوظيف الذكور مقارنة بالإناث .

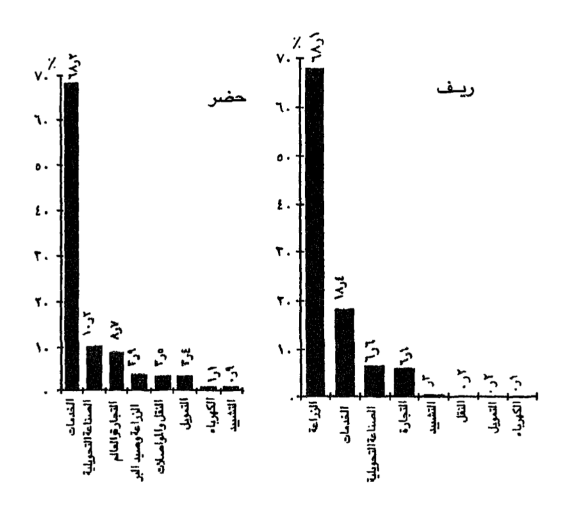
(١- ٦) النشاط الاقتصادى

كما فى نمط الاستخدام وفقاً للقطاع ، يوجد تباين واضح أيضاً بين نمط الاستخدام للمرأة وفقاً للنشاط الاقتصادى فى كل من الحضر والريف . فهناك تركز ملحوظ للمرأة العاملة بالحضر فى قطاع الخدمات ، الذى يستوعب ٢ر٦٨٪ من جملة المشتغلات ، بينما يستوعب نشاط الزراعة نفس هذه النسبة فى الريف ، يليه نشاط الخدمات ، ولكن بنسبة أقل كثيراً من الحضر (شكل رقم ٧ أ) . ويستوعب هذان النشاطان – الزراعة والخدمات – فى الريف ٥ر٨٦٪ من جملة

عمالة المرأة ، بينما تتوزع هذه النسبة على ثلاثة أنشطة فى الحضر ، هى الخدمات ، والصناعة التحويلية ، والتجارة والمطاعم .

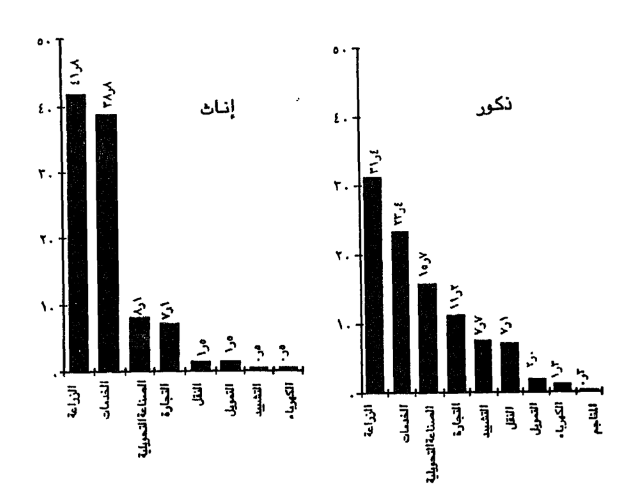
أما المقارنة بين الذكور والإناث فتبدو فى الشكل رقم ٧ ب لجملة المشتغلين . ومنه يتضح أن ترتيب الأنشطة ، وفقاً لأهميتها النسبية ، لا يختلف كثيراً بين الذكور والإناث ، إلا أن الأهمية النسبية لكل نشاط تختلف كثيراً . فالزراعة والخدمات تتركز فيهما الإناث بمعدل أعلى كثيراً من الذكور ، بينما الصناعة التحويلية والتجارة والتشييد والنقل يرتفع نصيب الذكور فيها مقارنا بالإناث . وعموماً ، يعد التوزيع النسبى للذكور على الأنشطة المختلفة أكثر توازناً من توزيع الإناث : فبينما يتركز نحو ٨٠٫٦٪ من الإناث فى نشاطين فقط (الزراعة والخدمات) ، فإن نفس هذه النسبة تقريباً تتوزع فى حالة الذكور بين أربعة أنشطة (الزراعة ، والخدمات ، والصناعة ، والتجارة) .

١ - التوزيع النسبى للإناث فى الحضر والريف



الشكل رقم ٧ أ
التوزيع النسبى للمشتغلين وفقا للنشاط لعام ١٩٩٥

ب- التوزيع النسبى لجملة المشتغين من الإناث والذكور



الشكل رقم ٧ ب

التوزيع النسبى للمشتغلين وفقا للنشاط لعام ١٩٩٥

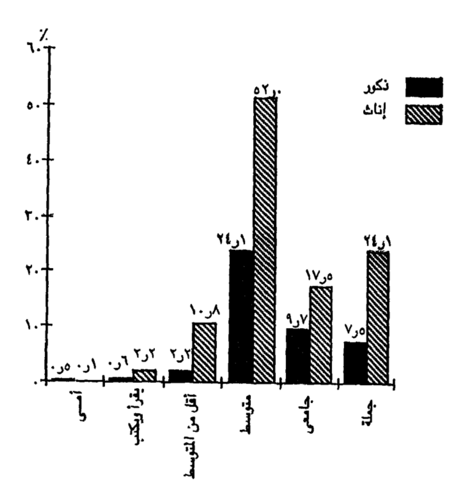
المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، جدول ١٠ سبتمبر ١٩٩٦.

(١-٧) البطالــــة

المتعطل هو الشخص الذى لا يعمل ويبحث عن عمل . ويعنى ذلك أن البحث عن عمل يعد شرطا لاعتبار الشخص متعطلا وضمن قوة العمل . ومع ذلك فى حالة المرأة خاصة ، إذا كان سوق العمل يتميز بوفرة العرض ، وفرص العمل المتاحة محدودة أو قد لا تتلاءم مع احتياجات المرأة كمسئولة عن الأسرة ، ففى هذه الحالة قد لا تبحث المرأة عن عمل وتلجأ إلى البيت ، وتحسب بناء على ذلك خارج نطاق قوة العمل . وسنتناول أنواع البطالة بالتفصيل وعلاقتها بالمرأة فى الجزء الرابع من هذه الدراسة .

وبالنظر إلى البيانات المتاحة عن البطالة من واقع بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، يلاحظ أن معدلات بطالة المرأة أعلى كثيراً من الرجل . وهناك تفاوت كبير بين معدلات البطالة للإناث من المستويات التعليمية المختلفة (الشكل رقم ٨) فيرتفع معدل البطالة ارتفاعاً كبيراً لمستوى التعليم المتوسط ، فيبلغ معدل البطالة للإناث من حملة الشهادة المتوسطة ٢ر٤١ ٪ فى الحضر ، ٥٢ ٪ فى الريف . ويحقق الذكور من حملة الشهادة المتوسطة معدل بطالة مرتفعا أيضاً مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى ، إلا أن معدل الذكور يكون أقل من نصف معدلات الإناث . أما بالنسبة لمستوى التعليم العالى فإن معدلات البطالة أدنى كثيراً سواء بالنسبة للإناث أو الذكور . ومع ذلك هناك أيضاً تفاوت كبير فى معدل البطالة للإناث والذكور فى حالة التعليم العالى ، حيث يبلغ المعدل للإناث نحو ضعف معدل الذكور . وأخيراً فإن التفاوت فى معدل البطالة بين الإناث والذكور يتضح أيضاً بالنظر إلى جملة المشتغلين من كافة مستويات التعليم ، فيبلغ معدل الإناث أكثر من ثلاثة أمثال معدل الذكور .

يتضح من الشكل رقم ٨ أن العبء الأكبر للبطالة يقع على المرأة ، ويقع العبء الأكبر لبطالة المرأة على الإناث من حملة الشهادات المتوسطة ، حيث يبلغ معدل البطالة لهن ٥٢ ٪ ، أى أكثر من نصف الإناث اللائى يحملن شهادة متوسطة . وارتفاع معدل البطالة للإناث ذوات التعليم المتوسط ، مقارنة بالتعليم



الشكل رقم ٨
معدلات البطالة وفقا للجنس ومستوى التعليم العام ١٩٩٥ (١٥ - ٦٤ سنة)

العالى ، يمكن تفسيره بعدة أسباب . فمن ناحية فى ظل ظروف سوق عمل يتسم بضعف الطلب ووفرة المعروض من العمالة ، فإن جانباً من المتعلمات تعليماً عالياً قد يقبلن ممارسة وظائف لا تتطلب سوى تعليم متوسط ، وذلك بدلاً من البقاء بدون عمل . ويساعد على ذلك أيضاً اتجاه أصحاب العمل لاشتراط مؤهل عالى لشغل وظائف لا تتطلب سوى مهارة متوسطة ، وذلك لعلمهم بوفرة المعروض من العمل . وقد يرى البعض إن الإناث من حملة الشهادات المتوسطة قد يقبلن أيضا وظائف لا تتناسب مع مستوى تأهيلهن ، مثل الخدمة المنزلية ومربيات الحضانة ، أو غيرها من وظائف القطاع غير الرسمى ، إلا أنهن فى هذه الحالة قد يعتبرن هذه الوظائف مؤقتة ، لأنهن يبحثن فى نفس الوقت عن عمل يناسب مؤهلهن ، ويدخلن بذلك فى عداد المتعطلات . علاوة على ذلك فإن المتعلمات تعليماً عالياً ينتمين فى الغالب إلى أسر ذات مكانة اجتماعية أعلى ، مقارنة بأسر الإناث المتعلمات تعليماً متوسطاً ، ومن ثم قد يتمكّن ، بمساعدة أسرهن ، من الحصول على وظيفة . وحتى إذا لم يتمكّن من الحصول على وظيفة مناسبة فقد ينسحبن من قوة العمل كلية مادامت أسرهن لا تحتاج إلى العائد من عملهن .

ويلاحظ أن غير المتعلمين ، سواء كانوا إناثا أم ذكورا ، ينخفض معدل البطالة بالنسبة لهم انخفاضاً كبيراً . ولا يعنى ذلك بطبيعة الحال أن هذه الفئات تجد أعمالاً منتجة بسهولة ، ولكنه يعنى أنها تقبل أى عمل مقابل الحصول على دخل ، لأن المستوى المعيشى لهذه الفئات يجعلها لا تقوى على تحمل البطالة . فالعمل كبائع متجول أو منادى سيارات ، أو فى توزيع مناديل ورقية ، أو غيرها من الأعمال الهامشية ، هو ما يقبل عليه الأميون وغير المتعلمين .

(٢) هيكل المهن والتكسب

لاشك فى أن مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى تعد من المؤشرات المهمة لمكانتها الاقتصادية والاجتماعية . ومع ذلك فقد تساهم المرأة بمعدلات مرتفعة فى

النشـاط ، ولكن يتم ذلك من خـلال ممارسـتـهـا لمهن ذات مكانة اجـتـمـاعـيـة واقتـصـادية مـتدنية . لذلك تعد نوعية المهن التى تمـارسـهـا المرأة من المؤشرات المهمة فى كافة الدراسات التى تتناول أوضـا ع المرأة العاملة فى مـجتمعات العالم المختلفة . ويرتبط بالمهن ومكانتها مستوى العائد الذى تحققه كل مـهنة ، ومدى التفاوت بين المرأة والرجل فى عـائد العمل . ويطلق على هـذه الأمور فى أدبيـات المرأة والعـمل ظاهرة الانفـصـــال المهنى Occupational Segregation . وهذه الظاهرة لها ثلاثة أبعاد :

الأول : وجود درجة أو أخرى من التباين فى توزيع كل من النسـاء والرجال على المهن المختلفة .

الثانى : التفاوت بين الإناث والذكور فى الوظائف داخل المهنة الواحدة .

الثالث : التفاوت فى مستوى الكسب بين المرأة والرجل .

وسوف نتناول كلا من هذه الأبعاد الثلاثة بشئ من التفصيل .

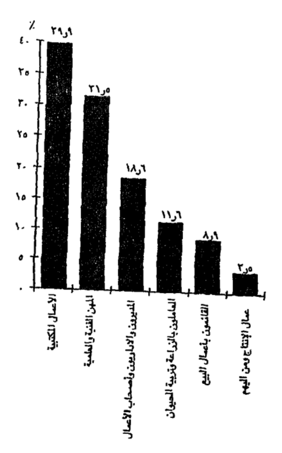
(٢-١) الانفصال المهنى

تكمن أهمية موضوع الانفصال المهنى فى دراسة وضـع المرأة العـاملة ، ليس فقط فى أن النسـاء يتـركـزن في مـهن مـخـتلفـة عن الرجـال ولكن فـى أن هذا الأمـر ينطوى على اخـتـلاف فى خـصـائص المهن من حـيث مـا تتطلبـه من مـهـارات واستعداد ، وما يصاحب ذلك من اختلاف المهن من حيث التحديات التى تخلقها ، والفرص التى تحققها للترقى والتصعيد . وعندما يصل الأمر إلى الحد الذى يمنع أو يعرقل ممارسة جنس مـعين لمهن معينة ، فإنه يقلص فـرص العمل المتاحة لـهذا الجنس ، ويصبح قيداً على حرية الاختيار . ويستخـدم لقيـاس ظاهـرة الانفصـال المهنـى عـادة "مؤشـر الانفـصال Index of Segregation" . وفيما يلى سنتناول

وضع المرأة المصرية فى هيكل المهن ، ومدى التباين بين الجنسين بهذا الشأن ، ثم نقوم بحساب مؤشر الانفصال المهنى ، بالتركيز على المهن فى الحضر ، حيث أن الأنشطة غير الزراعية هى التى تخضع أكثر لهذا النوع من التحليل .

أولا : مستوى المهن الرئيسية

ويظهر الشكل رقم ٩ نصيب النساء فى جملة المشتغلين لكل مهنة من المهن الرئيسية فى الحضر . ويلاحظ من الشكل أن عمالة المرأة تتركز فى مهنتين رئيسيتين : الأعمال المكتبية ، حيث تمثل المرأة نحو ٤٠ ٪ من إجمالى المشتغلين بهذه المهنة ، والمهن الفنية والعلمية التى تساهم فيها المرأة بنسبة ٣١٫٥ ٪ . أما أقل المهن التى توجد فيها المرأة فهى البيع ، وعمال الإنتاج . ولا يختلف الوضع كثيراً على مستوى جملة المشتغلين فى مصر ، فيما عدا أن الزراعة تستحوذ على نصيب أكبر كثيراً من عمالة المرأة مقارنة بالحضر .



الشكل رقم ٩
الأهمية النسبية لعمالة المرأة فى المهن الرئيسية المختلفة بالحضر (١٩٩٥)
(١٥ - ٦٤ سنة)

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، سبتمبر ١٩٩٦.

ثانيا: مستوى المهن الفرعية

ورغم أن البيانات السابقة عن نصيب المرأة فى المهن الرئيسية تشير إلى شدة تركزها فى مهنتين ، إلا أن مزيدا من المعلومات عن التفاوت بين الجنسين يمكن أن يتضح بفحص البيانات الأكثر تفصيلا للمهن . وبما أن البيانات التفصيلية لاتتوافر إلا من خلال نتائج التعداد العام للسكان ، ولأن آخر نتائج متاحة هى تلك الخاصة بتعداد ١٩٨٦ ، فسوف يتم الاستعانة بهذه النتائج . هذا مع العلم أنه من غير المتوقع أن يختلف هيكل المهن اختلافاً جذرياً بين تعداد ١٩٨٦ وآخر

تعداد أجرى لعام ١٩٩٦ . وقد نأخذ كمثال إحدى المهنتين الرئيسيتين التى يكون تمثيل المرأة فيها مرتفعاً ، وهى المهن العلمية والفنية . ويحتوى الجدول رقم ٤ على التوزيع النسبى للذكور والإناث على أنواع المهن المختلفة التى تقع فى نطاق هذه المهنة الرئيسية .

ومن الجدول يتضح التباين الملحوظ بين مهن الإناث والذكور . فبينما تقع أعلى نسبة من الذكور (نحو ٣٠٪) فى مهنة المهندسين والفنيين ، وهى إحدى المهن التى تتميز بمكانة اجتماعية واقتصادية عالية ، نجد أن نسبة الإناث فى هذه المهنة متدنية للغاية ، حيث تبلغ ٤ر٤ ٪ من جملة الإناث المشتغلات بالمهن العلمية والفنية . ومن ناحية أخرى فإن ما يقل قليلاً عن نصف الإناث المشتغلات بالمهن العلمية والفنية (٥ر٤٦٪) يمارسن مهنة التدريس ، فى حين تبلغ نسبة الذكور نصف نسبة الإناث . ويلى مهنة التدريس ، بالنسبة للمرأة ، مهنة التمريض التى تستوعب ٧ر١٤ ٪ من المشتغلات بالمهن الفنية والعلمية ، مقابل ٣ر٢ ٪ للذكور . ومع ذلك يجب التنويه أن النساء ممثلات فى مهنة الأطباء البشريين وأطباء الأسنان بمعدل مقارب لمعدل الرجال . كذلك فإن ممارسة المرأة لمهنة المحاسبة تتم بمعدل ، وإن كان أقل من الذكور ، إلا أنه يعد تمثيلاً معقولاً للمرأة ، حيث إن هذه المهنة ليست من المهن التقليدية التى كانت تمارسها النساء عادة .

الجدول رقم ٤

التوزيع النسبى للإناث والذكور المشتغلين بالمهن الفنية والعلمية وفقا للمهنة الفرعية (١٩٨٦)

المهنة	ذكور	إناث
علماء الطبيعة	١ر٥	١ر٨
المهندسون والفنيون	٢٩ر٦	٤ر٤
ضباط الطيران والسفن	٠ر٣	–
علماء الأحياء	٠ر٦	٢ر٦
أطباء بشريون وأسنان	٧ر٤	٦ر٨
العاملون بالتمريض	٢ر٣	١٤ر٧
محللو أنظمة	٠ر٢	٠ر٣
اقتصاديون	٠ر١	٠ر٢
محاسبون	١٦ر٣	١٠ر١
المشتغلون بالقضاء	٥ر١	٢ر٠
مدرسون	٢٣ر٢	٤٦ر٥
رجال دين	١ر١	٠ر١
مؤلفون صحفيون	٠ر٦	٠ر٧
مثالون ومصورون	١ر٣	٠ر٤
مؤلفو موسيقى	٠ر٧	٠ر٤
رياضيون	٠ر٦	٠ر٣
مهنيون وفنيون غير مصنفين	٤ر٥	٨ر٧
جملة المشتغلين بالمهن الفنية والعلمية	١٠٠ر٠	١٠٠ر٠

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، التعداد العام للسكان ، ١٩٨٦ .

ثالثا: مستوى الوظائف داخل المهنة

كلما انتقلنا إلى درجة أعلى من التفصيل داخل المهنة الواحدة تبينت المكانة الأدنى للمرأة فى هيكل المهن . ويتضح ذلك أولا بالنظر إلى المهن الفرعية داخل مهنة المدرسين ، وثانيا ، بالنظر إلى تفاصيل الوظائف الإدارية داخل قطاع التعليم (ما يقرب من نصف النساء اللائى يمارسن المهن الفنية والعلمية) .

فإذا نظرنا إلى مهنة التدريس يتضح وجود اختلاف جوهرى بين نصيب

المرأة والرجل فى كل مهنة فرعية من مهن التدريس ، ويرتبط هذا الاختلاف بمكانة المهن المختلفة . فنسبة الإناث كمعلمات فى التعليم العالى أقل من نصف نسبة الذكور ، ونسبتهن فى التعليم الثانوى أقل من الذكور بنحو ٣٠ ٪ ، وتتساوى نسبة الإناث والذكور تقريباً فى التعليم الإعدادى ، بينما ترتفع نسبة الإناث كمدرسات فى المرحلة الابتدائية ارتفاعاً كبيراً فتزيد عن الذكور بمعدل ٤٨ ٪ (الجدول رقم ٥) ، وهكذا تتناسب الأهمية النسبية للنساء فى مهن التدريس تناسباً عكسياً مع المكانة الاجتماعية والاقتصادية لهذه المهن .

الجدول رقم ٥

التوزيع النسبى للإناث والذكور المشتغلون بالتدريس وفقا لمستويات التعليم (١٩٨٦)

	تعليم عالى	تعليم ثانوى	تعليم إعدادى	تعليم ابتدائى	حضانة	أخرى	تدريب مهنى	مدرسون أخرون	جملة
ذكور	١١ر٨	٢٤ر٢	٢٣ر٧	٣١ر٨	٠ر٢	٠ر٢	٠ر٤	٧ر٨	١٠٠ر٠
إناث	٥ر٢	١٦ر٩	٢٤ر٣	٤٧ر١	٢ر٤	ر٤	٠ر١	٥ر٣	١٠٠ر٠

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، التعداد العام للسكان ١٩٨٦ .

بالنظر إلى تفاصيل الوظائف الإدارية فى قطاع التعليم ، فكما يتضح من الجدول رقم ٦ ، رغم أن النساء يشكلن مايقرب من نصف المشتغلين بمهنة التدريس ، إلا أن تمثيلهن يكون منخفضا بشكل ملحوظ فى وظائف الإدارة العليا . وحتى داخل الوظائف التخصصية ، يلاحظ تركز النساء على نحو أكبر فى أدنى المستويات ، وهى وظيفة "مدير مرحلة" . ويلاحظ من نفس الجدول أيضا وجود تفاوت كبير بين الوضع الوظيفى للنساء أنفسهن فيما بين محافظتى القاهرة والاسكندرية وغيرهما من محافظات الجمهورية . فبينما تبلغ نسبة النساء فى وظائف الإدارة العليا بالقاهرة ٢٨ر٥٪ ، وبالاسكندرية ٣٠٪ ، لا تتعدى النسبة ٨ر٥٪ فى المحافظات الأخرى .

الجدول رقم ٦

معدل مشاركة النساء فى الوظائف الإدارية فى التعليم ماقبل العالى

المستوى الوظيفى	القاهــــرة		الاسكندرية		محافظات أخرى	
	العدد	نسبة النساء	العدد	نسبة النساء	العدد	نسبة النساء
وظائف الإدارة العليا	١٤	٢٨٫٥	١٠	٣٠٫٠	٥٩	٨٫٥
الوظائف التخصصية						
كبير إخصائيين	١	–	–	–	–	–
وكيل إدارة تعليمية مستوى أول	١٢	٤١٫٦	٦	–	١٦	٦٫٣
وكيل إدارة تعليمية مستوى ثان	٣	–	١	–	٢٦	–
موجه عام	٣	–	١	–	٢٢١	١٦٫٣
مدير إدارة	٦٧	٣٤٫٣	٣٨	١٥٫٨	٢٧١	١٦٫٦
وكيل إدارة تعليمية مستوى ثان	١	–	–	–	٢٢	٤٫٥
وكيل إدارة تعليمية مستوى ثالث	١٢	٤١٫٧	–	–	٢٢	–
مدير مرحلة	١٢٦	٤٦٫٨	١٤٨	٣٧٫٨	٧٦٣	٢١٫٢
جملة الوظائف التخصصية	٢٢٥	٤٠٫٩	١٩٤	٣٢٫٠	١٣٤١	١٧٫٥

المصدر : مرفت صالح ناصف ، الدور القيادى للمرأة فى التعليم المصرى بين النظرية والتطبيق ، مجلة العلوم التربوية ، العدد الرابع ، السنة الثانية ، فبراير ١٩٩٧ .

رابعا : مؤشر الانفصال المهنى

وأخيرا ، من خلا ل مؤشر الانفصال المهنى ، يمكن الوصول إلى معلومة مركزة حول درجة الانفصال المهنى بين الجنسين على مستوى جميع المهن فى سوق العمل بالحضر . ويعبر عن المؤشر كالتالى :

$$S = 1,5\ (Mi - Fi)$$

حيث : S = مؤشر الانفصال المهنى ، Mi = نسبة الذكور فى قوة العمل (من الذكور) المشتغلين فى المهنة i ، Fi = نسبة الإناث فى قوة العمل (النسائية) المشتغلات بالمهنة i .

وقيمة هذا المؤشر تمثل نسبة النساء (أو الرجال) اللائى عليهن تغيير مهنتهن لكى يصبح توزيعهن النسبى على المهن مطابقاً لتوزيع الرجال (النساء) . وتتراوح قيمة المؤشر بين الصفر إلى ١٠٠ ، والصفر يعنى أن هناك تطابقا تاما بين الهيكل المهنى للنساء والرجال ، أما القيمة ١٠٠ فتعنى أن هناك انفصالا تاما بين النساء والرجال فى نوعية المهن التى يمارسونها . ولمعرفة مدى حساسية المؤشر لدرجة التفصيل فى المهن تم حسابه أولا على مستوى المهن الرئيسية فقط ، وذلك لعام ١٩٩٥ من واقع نتائج بحث العمالة بالعينة ، ثم تم حسابه على مستوى المهن الأكثر تفصيلا ، لعام ١٩٨٦ من واقع نتائج التعداد العام للسكان . وقد بلغ حجم المؤشر فى الحالة الأولى ٤٦ ٪ ، ومع استخدام بيانات أكثر تفصيلاً للمهن ارتفع حجم المؤشر إلى ٥ر٦١ ٪ . ويؤكد ذلك ما سبق ذكره من أنه كلما انتقلنا من المستوى التجميعى للمهن إلى المستويات الأكثر تفصيلاً ، زادت حدة التفاوت فى هيكل المهن بين الجنسين . أما قيمة المؤشر فتبدو مرتفعة لأنها تعنى أنه لكى تحقق المرأة نفس التوزيع النسبى للمهن مثل الرجل ، فإن نحو ٦٢ ٪ من النساء ينبغى أن يغيرن المهن التى يمارسنها بالفعل . وبمعنى آخر ، فإن سوق العمل الحضرى فى مصر تسوده درجة مرتفعة من الانفصال المهنى بين الجنسين .

(٢-٢) التفاوت فى مستوى الكسب

علاوة على الانفصال على مستوى المهن بين الإناث والذكور ، فإن أحد المتغيرات المهمة المؤثرة فى مكانة المشتغل فى سوق العمل هو مستوى الكسب الذى تحققه المهنة . وكما بينا فيما سبق ، فإن التفاوت فى مستوى الكسب بين المرأة والرجل يعد إحدى خصائص الانفصال المهنى . وعلى مستوى العالم الثالث هناك العديد

من الدراسات التى أجريت فى محاولة لتفسير فجوة الكسب بين المرأة والرجل . وهناك نظريات مختلفة في تفسير التفاوت ، وبعض هذه النظريات يعتمد على مفهوم رأس المال البشرى ، بمعنى أن التفاوت يرجع إلى اختلاف خصائص الإنتاجية لكل من المرأة والرجل ، فالمرأة أقل خبرة وتعليماً والتزاماً باستمرارية العمل من الرجل . ولكن هناك دراسات أخرى تؤكد أنه ، حتى بعد الأخذ فى الاعتبار اختلاف خصائص رأس المال البشرى للجنسين ، مازال هناك جزء من التفاوت فى مستوى الكسب لا يمكن تفسيره . وفى هذه الحالة فإن التحيز ضد المرأة فى سوق العمل يعد عاملاً مهماً فى انخفاض مستوى كسبها عن الرجل [١] .

من المهم إذن رصد مستويات الكسب للمرأة فى سوق العمل فى مصر ، ومدى التفاوت بين المرأة والرجل بهذا الشأن ، وهل تفسر عوامل رأس المال البشرى التفاوت فى مستوى الكسب ؟

وبخلاف بيانات قوة العمل ، والتى تتوافر على مستوى عالٍ من التفصيل والشمول ، فإن البيانات الخاصة بمستويات الكسب تكون محدودة فى الغالب . وهناك مصدران رئيسيان يمكن الاعتماد عليهما فى دراسة مستويات الكسب وفقاً لنوع الجنس : المصدر الأول هو نشرة التوظف والأجور وساعات العمل التى تصدر عن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، والمصدر الثانى هو دراسة موسعة عن الكسب ضمن دراسة ميدانية شاملة لنظام معلومات سوق العمل ، وقد شملت الدراسة مسحا خاصا وتفصيليا عن مستويات الكسب [٢] . ويعيب المصدر الأول أنه يقتصر على المشتغلين بمنشآت القطاع العام والقطاع الخاص الرسمى . كما أنه لا يشمل سوى الأجر الأساسى والمدفوعات الإضافية الدورية ، أما أى مدفوعات غير دورية فلا تشملها بيانات هذا المصدر . ومع ذلك فإنه يتميز

بأن بياناته حديثة نسبياً ، حيث تجمع على أساس سنوى . أما دراسة التكسب فإنها تستخدم تعريفاً موسعاً لصافى الكسب خلال سنة معينة شاملاً كافة المدفوعات التى يحصل عليها المشتغل خلال عام البحث . كما أن عينة البحث تشمل كافة المشتغلين فى سوق العمل فى مصر . ونتائج البحث ، وإن كانت غير حديثة ، إلا أنها مازالت تعبر تعبيراً معقولاً عن فجوة الكسب بين الجنسين .

ويشمل الجدول رقم٧ البيانات الخاصة بمستويات أجر المرأة والرجل فى القطاعين العام والخاص الرسمى ووفقاً للمهنة ، وقد تم اختيار معظم المهن التى تمارس فيها المرأة النشاط بمعدلات مرتفعة نسبياً . كذلك يتضمن الجدول مستوى الأجور لجملة المشتغلين من الرجال والنساء . ويلاحظ وجود تفاوت ملحوظ بين مستويات أجر المرأة والرجل على مستوى جملة المشتغلين ، حيث يمثل متوسط أجر المرأة ٦٩ ٪ من المتوسط للرجل . والتفاوت بين الجنسين يكون أقل حدة فى مشروعات القطاع العام ، حيث يبلغ متوسط أجر المرأة ٨١٪ من المتوسط للرجل ، بينما تنخفض النسبة إلى ٥٨ ٪ فى حالة القطاع الخاص . ويرجع ذلك إلى أن مشروعات القطاع العام تتبع هياكل محددة للأجور والتعيين دون التمييز على أساس نوع الجنس . أما على مستوى المهن التفصيلية فإن مستوى أجر المرأة يقل عن مستوى أجر الرجل فى جميع المهن المبينة بالجدول ماعدا مهنتين : الباعة ومساعدوهم فى تجارة التجزئة ، وعمال الغزل والتدوير . وفى الحالتين فإن تفوق المرأة على الرجل فى مستوى الأجر يرجع إلى ارتفاع مستوى أجرها عن الرجل ارتفاعاً ملحوظاً فى القطاع العام ، بينما فى القطاع الخاص ينخفض أجر المرأة عن الرجل فى هاتين المهنتين وفى جميع المهن المبينة بالجدول . وتدل النتائج أيضا على أنه حتى على مستوى المهن التى تتمتع فيها المرأة بميزة نسبية من حيث عدد المشتغلين بالمهنة ، مازالت تعانى من انخفاض أجرها مقارنة بالرجل وخاصة فى مشروعات القطاع الخاص .

الجدول رقم ٧

متوسط الأجر الاسبوعى وفقا للجنس والقطاع لعدد من المهن المختارة (١٩٩٢)

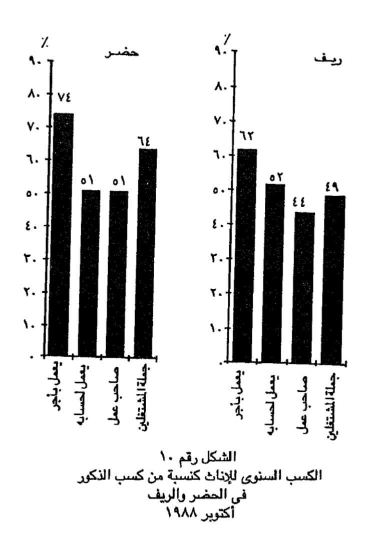
المهنة		متوسط الأجر بالجنيه		مؤشر التفاوت
		ذكور	إناث	
الباعة ومساعدوهم فى تجارة التجزئة				
	عام	٥٠	٦٧	١٫٣٤
	خاص	٣٩	٢٧	٠٫٦٩
	جملة	٤٦	٢٥	١٫٢٠
السعاة والعاملون فى رعاية المبانى				
	عام	٤٥	٥٢	١٫١٦
	خاص	٤٦	٢٤	٠٫٥٢
	جملة	٤٥	٣٠	٠٫٦٧
عمال الغزل والتنوير				
	عام	٣٦	٤٩	١٫٣٦
	خاص	٣٨	٢٨	٠٫٧٤
	جملة	٣٦	٤٦	١٫٢٨
عمال النسيج				
	عام	٤٣	٤٠	٠٫٩٣
	خاص	٤٩	٢٨	٠٫٥٧
	جملة	٤٥	٣٤	٠٫٧٥
عمال التبييض والصباغة				
	عام	٥٠	٣٨	٠٫٧٦
	خاص	٤٥	٢٨	٠٫٦٢
	جملة	٤٩	٣٧	٠٫٧٥
عمال صناعة الخبز والفطائر				
	عام	٤٧	٣١	٠٫٦٦
	خاص	٦٠	٤٣	٠٫٧٢
	جملة	٥٨	٣٨	٠٫٦٦
عمال تجهيز الدخان				
	عام	٨٠	٣١	٠٫٣٩
	خاص	٢٨	١٧	٠٫٦١
	جملة	٧٠	١٢	٠٫٣١
خياطو الملابس والمنسوجات				
	عام	٣٧	٣٥	٠٫٩٤
	خاص	٤٣	٣١	٠٫٧٢
	جملة	٣٩	٣٣	٠٫٨٥

تابع الجدول رقم ٧

المهنة		متوسط الأجر بالجنيه ذكور	إناث	مؤشر التفاوت
عمال العمليات الكيماوية				
	عام	٦٣	٥٢	٨٢ر٠
	خاص	٤٨	٣٥	٧٣ر٠
	جملة	٦٠	٤٥	٧٥ر٠
عمال تركيب وصيانة الآلات				
	عام	٥٩	٢٩	٤٩ر٠
	خاص	٥٨	٢٩	٥٠ر٠
	جملة	٥٩	٢٩	٤٩ر٠
عمال إنتاج آخرون				
	عام	٦٧	٤٠	٦٠ر٠
	خاص	٤٥	٣٠	٦٧ر٠
	جملة	٦١	٣٣	٥٤ر٠
إجمالي المشتغلين				
	عام	٥٤	٤٤	٨١ر٠
	خاص	٥٢	٣٠	٥٨ر٠
	جملة	٥٤	٣٧	٦٩ر٠

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، نشرة الأجور والتوظف وساعات العمل ، ١٩٩٢ .

أما بحث التكسب الذى أجرى ضمن نظام معلومات سوق العمل فى أكتوبر ١٩٨٨ ، فإنه يؤكد وجود تفاوت ضخم بين مستويات الكسب للمرأة والرجل فى سوق العمل بالحضر والريف . فيبلغ متوسط الكسب السنوى للمرأة فى الحضر ٦٤ ٪ من المتوسط للرجل ، وتزداد الفجوة بين الجنسين اتساعاً فى الريف حيث يبلغ مستوى كسب المرأة ٤٩ ٪ فقط من كسب الرجل ، كما هو مبين فى الشكل رقم ١٠ .



الشكل رقم ١٠
الكسب السنوى للإناث كنسبة من كسب الذكور
فى الحضر والريف
أكتوبر ١٩٨٨

وكما يتضح من الشكل فإن أدنى فجوة للتفاوت فى الكسب بين الجنسين تكون لفئة المشتغلين مقابل أجر ، وذلك على مستوى كل من الحضر والريف . وقد يرجع ذلك لارتفاع نصيب الإناث المشتغلات بالحكومة والقطاع العام فى هذه الفئة ، خاصة فى الحضر . ولا يقتصر الأمر على هذا التفاوت الكبير بين كسب الإناث والذكور فى الحضر والريف ، ولكن تظهر النتائج أيضا أن التفاوت بين مستوى كسب الإناث بين الحضر والريف أكبر من التفاوت فى مستوى كسب الذكور . ويعنى ذلك أن المرأة فى الريف هى أقل الفئات تكسباً على مستوى سوق العمل ككل .

(٢-٣) فقراء وأغنياء المتكسبين

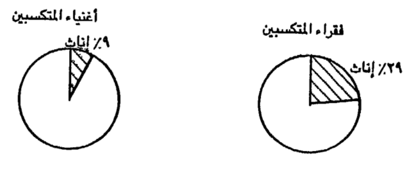
وقد تم فى هذه الدراسة أيضا تحديد خصائص المتكسبين الذين ينتمون إلى أدنى فئات الكسب (فقراء المتكسبين) ، والذين ينتمون إلى أعلى فئات الكسب (أغنياء المتكسبين) . وقد شملت الخصائص عدة متغيرات مثل العمر ، والمهنة ، والقطاع ، ومستوى التعليم ، ونوع الجنس ، وغيرها . واتضح أن أكثر من نصف النساء المشتغلات بالحضر (٥٣٪) يعتبرن من فقراء المتكسبين ، بينما تبلغ النسبة فى حالة الذكور ٣٥ ٪ فقط . ولمتغير الجنس علاقة أكثر قوة بمستوى الفقر فى الريف ، حيث يلاحظ أن ٨٢ ٪ من المشتغلات فى الريف يعتبرن ضمن فقراء المتكسبين ، بينما تبلغ نسبة الذكور ٥٥ ٪ . هذا مع العلم أن تحديد مدى الانتماء لفئة فقراء المتكسبين تم للمتكسبين فقط فى عينة البحث ، أى باستبعاد المشتغلين بدون أجر ، وهى فئة ترتفع فيها نسبة الإناث إلى حد كبير بالمقارنة بالذكور .

أما من حيث الانتماء لفئة أغنياء المتكسبين ، فالغالبية العظمى من هؤلاء ، سواء فى الحضر أو الريف ، من الذكور . كذلك فإن ١٥ ٪ من المتكسبين الذكور فى الحضر يعدون ضمن أغنياء المتكسبين ، بينما تبلغ نسبة الإناث ٥ ٪ فقط . وفى الريف ، بينما تصل نسبة أغنى المتكسبين من الذكور ٧ ٪ ، فإن النسبة المماثلة للإناث تبلغ ١ ٪ فقط . ويظهر الشكل رقم ١١ التباين بين وضع الإناث والذكور بهذا الشأن .

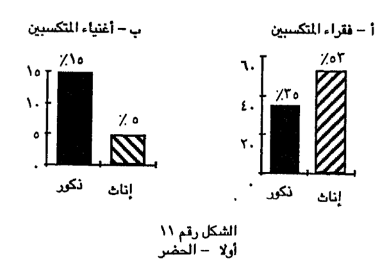
وقد أجرى تحليل لهذا التفاوت فى مستويات الكسب لتبين إلى أى مدى يمكن تفسيره بالاختلافات فى خصائص رأس المال البشرى بين الجنسين ، واستخدمت لهذا الغرض دالّتا كسب ، إحداهما للذكور والأخرى للإناث . وقد اتضح أن ٤٠ ٪ من التفاوت فى مستوى الكسب لا يمكن تفسيره من خلال

خصائص رأس المال البشرى ، مثل التعليم والخبرة [٢] . ويترك ذلك مجالاً لوجود اعتبارات أخرى وراء هذا التفاوت ، لعل أهمها التحيز ضد النساء فى سوق العمل ، ليس بالضرورة من خلال اختلاف الأجر للوظيفة الواحدة ، ولكن بالاتجاه لتوظيف النساء فى وظائف معينة ذات مكانة دنيا من حيث مستوى الكسب الذى تحققه . وعموماً هناك حاجة لمزيد من الدراسة التى يمكن أن تبرز أبعاداً إضافية لهذا التفاوت .

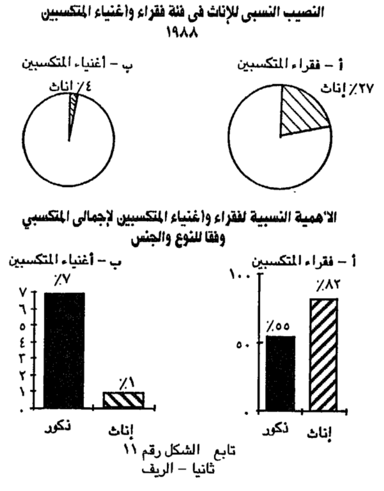
النصيب النسبى للإناث فى فئة فقراء واغنياء المتكسبين
١٩٨٨



الأهمية النسبية لفقراء وأغنياء المتكسبين لإجمالى المتكسبين
وفقا لنوع الجنس



الشكل رقم ١١
أولا – الحضر



المصدر : محيا زيتون ، هيكل التكسب فى سوق العمل فى مصر ، مشروع نظام معلومات العمالة ، الجهاز المركزى للتعبئة والإحصاء ، القاهرة ١٩٩٤.

وأخيراً ينبغى التنويه بأن التفاوت فى مستوى الكسب بين المرأة والرجل لايعد صفة مميزة لسوق العمل المصرى ، بل إنه إحدى خصائص أسواق العمل عموماً ليس فقط فى دول العالم الثالث بل وأيضاً فى الدول المتقدمة . وتظهر البيانات المتاحة عن نشاط الصناعة التحويلية فى عدد من الدول المتقدمة اقتصادياً أن النساء فى عام ١٩٨٧ يتكسبن أقل من الرجال . وتتراوح النسبة بين حد أدنى قدره ٦١ ٪ فى لوكسمبرج ، إلى حد أقصى قدره ٩٠ ٪ فى

السويد [٤] . ويعنى ذلك أنه فى بعض الدول المتقدمة تكون نسبة التفاوت مقاربة للنسبة فى مصر . ويبدو أن ممارسة المرأة فى مصر للنشاط فى الحكومة والقطاع العام بمعدلات عالية تساهم فى تخفيض حدة التفاوت فى الكسب بين الجنسين .

(٣) المرأة وسياسات الهيكلة الرأسمالية

تشمل عمليات الهيكلة الرأسمالية ، التى تتم على نطاق واسع فى مصر وفى غيرها من دول العالم الثالث ، مجموعة من السياسات يمكن إيجازها فيما يلى :

السياسات المالية

تهدف إلى خفض الإنفاق العام وزيادة الإيرادات العامة من أجل خفض عجز الموازنة العامة إلى أدنى الحدود . ومن أمثلة هذه السياسات خفض دعم السلع الاستهلاكية ومشروعات القطاع العام ، وتجميد الأجور والمرتبات للمشتغلين الحاليين ، والحد من الاستخدام بالحكومة والمشروعات العامة ، والتراجع عن سياسات ضمان تعيين خريجى نظام التعليم فى الوظائف العامة . وتشمل هذه السياسات أيضاً الحد من دور الدولة فى النشاط الاقتصادى ، وتراجع الإنفاق الاستثمارى العام . ومن ناحية الإيرادات ، تهدف السياسات إلى إصلاح النظام الضريبى ، ورفع أسعارالخدمات العامة التى تقدمها الدولة بهدف استعادة التكاليف .

سياسات الخصخصة

وتتضمن إعادة هيكلة المشروعات والمؤسسات العامة على أسس تجارية ، وتحويل أكبر جانب من هذه المشروعات للملكية الخاصة ، كذلك توفير المناخ الملائم للاستثمار الأجنبى ، وتشجيع القطاع الخاص لممارسة دور فعال فى النشاط الاقتصادى .

سياسات الأسعار

وتهدف أساساً إلى الاعتماد على آليات السوق فى تحديد الأسعار وتوجيه النشاط الاقتصادى . ويتم ذلك بإلغاء الدعم عن السلع الاستهلاكية والوسيطة ، وعدم التدخل فى تحديد أسعار المشروعات العامة ، وعدم التأثير فى تحديد أسعار السلع والخدمات التى يقدمها القطاع الخاص ، كذلك تحرير أسعار الفائدة لتتجه إلى الارتفاع مما يتوقع بناء عليه تشجيع الادخار . كذلك تترك أسعار العمل أو الأجور لقوى العرض والطلب دون فرض حد أدنى للأجور .

سياسات الاقتصاد الدولى

وأهمها تحرير التجارة الدولية وإحلال الرسوم الجمركية محل القيود الكمية . وبالنسبة للرسوم الجمركية ذاتها ، الاتجاه إلى خفضها إلى أدنى المعدلات . واتباع سياسة مرنة لسعر الصرف ، من خلال تخفيض أسعار العملات المحلية .

البعد الاجتماعى للبرنامج

بإقامة شبكات الأمان الاجتماعى Social Safety Nets لتخفيف الآثار الاجتماعية السلبية لهذه السياسات على الفئات الفقيرة ومحدودة الدخل . وسوف نتعرض لدور "الصندوق الاجتماعى" فى دعم نشاط المرأة عند تناول دورها فى المشروعات الصغيرة .

أما عن تأثير سياسات الهيكلة الرأسمالية على المرأة فلم تتم دراسته على نحو موسع بعد فى مصر . وربما يرجع ذلك إلى أن المعلومات المتاحة حتى الآن قد لا تسمح بإجراء تحليل متكامل لهذا الموضوع . لذلك قد يكون من المفيد استعراض نتائج بعض الدراسات التى أجريت حول تأثير هذه السياسات فى بعض الدول التى طبقتها ، ثم يتم بعد ذلك تناول حالة مصر .

(٣-١) المرأة وسياسات الهيكلة الرأسمالية فى بعض مجتمعات العالم

تشير معظم الدراسات إلى تأثيرات سلبية على المرأة لسياسات الهيكلة الرأسمالية ، على الأقل فى الأجل القصير . وفى إفريقيا جنوب الصحراء ، وجد أن سياسات الهيكلة الرأسمالية ، التى تهدف إلى خفض العجز المالى ، لها أكبر الأثر على عمالة المرأة . إذ يترتب على هذه السياسات انكماش اقتصادى وتخفيض الاستخدام نتيجة لخفض الإنفاق الحكومى وتقييد الائتمان . كما أن خفض التعريفات الجمركية وضرائب الصادرات يؤدى إلى تراجع الموارد العامة ، مما يتطلب مزيدا من الخفض فى الإنفاق العام . ففى توجو والنيجر وساحل العاج والسنغال ، وغيرها من الدول الإفريقية ، أدت هذه التغيرات إلى غلق وتصفية المشروعات العامة ، وارتفاع معدل البطالة . والنساء يتأثرن مثلهن مثل الرجال بالبطالة ، ولكن لأن حركة النساء محدودة ، فإن فرصهن للحصول على وظيفة أخرى تكون أقل [٥] .

وتظهر تجارب دول أوروبا الشرقية فى تطبيق سياسات الهيكلة الرأسمالية تأثير هذه السياسات الملحوظ على عمالة المرأة . ففى هذه المجتمعات تمتعت المرأة العاملة فى السابق بمزايا اجتماعية هائلة صاحبت خروج المرأة للعمل بمعدلات بالغة الارتفاع ومساوية تقريباً لمعدلات مساهمة الرجل فى النشاط . وفى كل من بلغاريا والمجر كانت نسبة النساء العاملات ٩٣ ٪ ، ٧٨٫٥ ٪ على التوالى عام ١٩٨٩ ، ولكنها انخفضت نتيجة لتطبيق السياسات الجديدة إلى ٨٨ ٪ ، ٧١٫٥٪ [٦].

وفى معظم الدول الاشتراكية سابقاً تسرب كثير من النساء من قوة العمل ، كذلك أصبحت النساء تشكلن نسبة مرتفعة من البطالة . وقد يعكس جانباً من هذا التسرب رغبة المرأة ذاتها واختيارها الانسحاب من سوق العمل .

ولكن فى معظم الحالات فإن الانسحاب يكون اضطراريا نتيجة للتغيرات فى ظروف وأوضاع العمل . كذلك فقد تم خلال المرحلة الانتقالية الاستغناء عن النساء العاملات بمعدل أعلى كثيراً من الرجال ، وذلك لأن أعمالهن أكثر هامشية ، علاوة على أن التشريعات الاجتماعية الموروثة مثل إجازة الوضع الطويلة ، جعلت النساء أكثر تكلفة فى الاستخدام . وفى بعض الأحيان كان الاستغناء يتم بسبب التحيز الصريح ضد النساء . وفى الاتحاد السوفيتى السابق ، الذى كان رائداً فى مساهمة المرأة فى النشاط ودعم دورها ، ذكر وزير العمل الروسى صراحة "لماذا ينبغى علينا تشغيل النساء فى الوقت الذى لا يعمل فيه الرجال ؟ إنه من الأفضل أن يعمل الرجال وأن ترعى النساء الأطفال ويقمن بأعمال البيت" (٧) . وما صرح به الوزير الروسى يعتنقه أيضاً مسئولون آخرون فى دول العالم الثالث ، ولكن دون التصريح بذلك !

أما فى دول الكاريبى فقد عانت النساء من معدلات عالية للبطالة وانخفاض مستويات أجورهن . كذلك فإن الخفض فى الإنفاق العام ، وبالتالى فى توفير الخدمات الاجتماعية ، انطوى على ارتفاع فى تكلفة إعادة الإنتاج الاجتماعى . ومن ناحية أخرى ترتب على خفض الإنفاق العام الحد من التوظف فى القطاع العام ، الذى كان تقليدياً يوظف أعداداً كبيرة من النساء ، مما يعنى أن مصدراً أساسياً للاستخدام قد تلاشى بالنسبة للنساء (٨) .

وهناك بعد آخر غير منظور لتأثير سياسات الهيكلة الرأسمالية فى المرأة . فعمل المرأة بدون أجر عادة ما يستوعب أثر الأزمات الاقتصادية نتيجة لتميزه بالمرونة العالية . والتغيرات الكلية فى الأسعار والإنفاق العام والدخول تدفع المرأة لزيادة مجهود العمل بدون أجر ، بل قد تدفعها أيضاً إلى خفض استهلاكها الشخصى من أجل تعويض انخفاض دخل الأسرة . وهناك أشكال مختلفة من

استراتيجيات الإعاشة تواجه بها المرأة الأزمات . فارتفاع أسعار العلاج مثلاً أو فرض رسوم على الخدمات الصحية التى كانت تقدم مجاناً من قبل قد يدفع المرأة لرعاية المرضى وكبار السن . كذلك فإن إلغاء الدعم الذى كان يعد جزءاً من السياسات العامة لتوفير السلع بأسعار رخيصة ، علاوة على تحرير أسعار السلع والخدمات المنتجة فى القطاع العام ، قد يدفع المرأة لتنتج فى المنزل بعض السلع والتى كانت تشتريها من قبل من السوق، وذلك للمساهمة فى خفض تكاليف المعيشة . ومثل هذه التغيرات حدث فى دول أفريقية مختلفة طبقت سياسات الهيكلة الرأسمالية .

ومن بين الاستراتيجيات التى لجأت إليها المرأة – وخاصة الفقيرة – لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة وتدهور الأجور الحقيقية وارتفاع معدلات البطالة ، ممارسة النشاط غير الرسمي ، كى تعوض الدخل المنخفض للأسرة ، أو لأنه تعذر عليها الحصول على فرصة عمل فى القطاع الرسمى . وتؤكد هذا الاتجاه نتائج دراسة استقصائية عالمية شملت عددا كبيرا من دول العالم [٩]. كذلك تظهر دراسة لدول الكاريبى توسع استخدام المرأة فى القطاع غير الرسمى وفى الإنتاج المنزلى بنظام التعاقدات ، وتغيير النساء من نمط الاستهلاك والغذاء فى الأسرة [١٠] .

وقد دفع هذا التحول ، من اقتصاد السوق إلى الاقتصاد غير النقدى من خلال تزايد عمل المرأة بدون أجر ، إلى القول بأن ما يعتبره بعض الاقتصاديين ارتفاعا فى مستوى الكفاءة الاقتصادية فى ظل السياسات الجديدة ، ماهو إلا مجرد تحويل للتكاليف من الاقتصاد النقدى إلى الاقتصاد غير النقدى ، وأن النساء يدفعن ضريبة هذه السياسات فى شكل زيادة وقت العمل بدون أجر . ولأن عمل المرأة غير مدفوع الأجر ، وخاصة عندما يتم داخل المنزل ، لا يكون

محتسباً عادة كنشاط اقتصادى ، فإن جانباً غير قليل من تأثير السياسات على عمل المرأة يظل غير محتسب (١١) .

ولكن تأثير سياسات الهيكلة الرأسمالية فى المرأة لا يتخذ فى جميع الحالات شكل انخفاض مساهمتها فى النشاط ، بل أحياناً ترتفع هذه المساهمة ، وخاصة مع توسع قطاع التصدير . فسياسات تحرير التجارة وتشجيع الصادرات تركز على أهمية تخفيض التكاليف من أجل تحقيق المنافسة على المستوى الدولى ، مما ينطوى على ضرورة خفض تكاليف العمل . ويعنى هذا أن المشروعات سوف تعمل على استخدام العمالة التى تكون على استعداد أو مضطرة إلى قبول وظائف منخفضة الأجر . وفى نفس الوقت ، فإن أحد مكونات التحولات هو قيام الحكومة برفع كافة القيود والإجراءات الخاصة بالعمالة والحد الأدنى للأجور . وفى ظل ارتفاع معدلات البطالة فإن هذه السياسات تضعف القوة التفاوضية للعمل . وعلى الجانب الآخر فإن التحول إلى نمط الإنتاج المرن ، وما يتطلبه من مرونة ولا مركزية فى قوة العمل ، ينطوى على القضاء على الاعتبارات التى كانت تعوق استخدام المرأة ، مثل كثرة غيابها وارتفاع معدل الدوران . فالنساء أكثر ملاءمة لنمط الإنتاج المرن لتاريخهن فى التنقل داخل وخارج قوة العمل ، واستعدادهن للعمل فى منازلهن ، والعمل بعض الوقت أو مقابل أجر لحسابهن . وتشغيل النساء فى مثل هذه الظروف له مزايا خفض تكاليف الإنتاج فى مراحله كثيفة العمل ، نظراً لانخفاض أجورهن . ويمكن للمشروعات أن تكيف تكاليف العمالة لاحتياجات الإنتاج ، حيث تعمل النساء بنظام التعاقدات عادة . وقد وجدت إحدى الدراسات أن الدول التى اتبعت سياسات التصنيع المعتمدة على التصدير ارتفعت فيها مساهمة المرأة فى النشاط

عامة ، وفى النشاط الإنتاجي على وجه الخصوص [١٢] . فقد لوحظ ارتفاع نصيب المرأة فى فئة المشتغلين بالإنتاج فى الدول التى أقامت مناطق للتصنيع التصديرى، مثل هونج كونج ، وكوريا ، وماليزيا ، والسلفادور ، وتايلاند . وفى دراسة أخرى عن المكسيك ، تبين ارتفاع مساهمة المرأة نتيجة للتوسع فى التصنيع التصديرى . ولكن صاحب هذا التوسع انخفاض حاد فى أجور النساء المشتغلات بالصناعة ، واتساع الفجوة بين أجر الرجل والمرأة ، رغم أن الفترة ذاتها شهدت تحسناً فى مستوى تعليم المرأة ومستوى خبرتها [١٣] .

ورغم أن الغالبية العظمى من الدراسات توفر أدلة حول آثار سلبية واقعة بالفعل أو محتملة لسياسات الهيكلة الرأسمالية فى المرأة ، إلا أن هناك استثناء يتمثل فى حالة كوستاريكا . فقد أخذت بالتحولات التدريجية مع التزام الحكومة بالمساواة بين الجنسين . وقد صاحب تطبيق سياسات الهيكلة تزايد فرص عمل المرأة التى تتطلب مهارة منخفضة فى صناعات التصدير ، مثل صناعات التجميع والإلكترونيات . إلا أنه من الضرورى أن نقول إن الاستخدام والأجور فى القطاع العام ، حيث تمارس المرأة فى كوستاريكا نشاطها أساساً ، ظل مستقراً مما حافظ على مستوى مرتفع لأجر المرأة ، وانخفاض فجوة الكسب بينها وبين الرجل من ٧٧ ٪ عام ١٩٨٧ إلى ٨٣ ٪ عام ١٩٩٣ [١٤] .

ولكن لابد من أن نقول ، أخيراً ، إن الميزة النسبية التى تمتعت بها الدول التى اعتمدت على نمو الصادرات ، وهى رخص تكلفة العمل ، قد بدأت تتلاشى بالفعل . فأسواق التصدير فى العالم لم تعد تسمح بنمو كبير فى مثل هذه الصادرات كثيفة العمل . وتغيرت الميزة النسبية من رخص العمالة إلى تمتع العمالة بدرجة عالية من المهارات ، وتغيرت المنتجات للسوق العالمى من السلع البسيطة كثيفة العمل ، إلى منتجات أكثر تعقيداً تعتمد على كثافة عالية للمهارة

والمعلومات . وبناء على ذلك فمن المعتقد أن المكاسب التى تحققت للمرأة فى مجال الاستخدام فى الماضى قد لا تستمر خلال السنوات القادمة [١٥] .

(٣-٢) المرأة المصرية وسياسات الهيكلة

إذا كان هذا هو الوضع فى عدد من الدول التى طبقت السياسات الجديدة ، فماذا عن مصر ؟ وما هى المؤشرات التى يمكن الاستعانة بها للتعرف على تأثير هذه السياسات على المرأة ؟ وما هى المحاذير التى يجب الانتباه إليها حتى لا تؤدى التحولات الاقتصادية إلى تراجع دور المرأة المصرية فى النشاط وتدنى مكانتها فى سوق العمل ؟

لاشك أن سياسات الهيكلة الرأسمالية - التى بدأت تتخذ مسارها فى مصر منذ عقد الثمانينيات ، واتخذت إجراءاتها الرسمية من خلال التوقيع على اتفاق صندوق النقد الدولى فى أول التسعينيات - لها تأثيراتها الحالية والمتوقعة على سوق العمل المصرى بالنسبة للنساء والرجال . ومع ذلك فهناك عدة اعتبارات تدعو للاعتقاد بأن سلبيات هذه السياسات - كما تشير حالة المجتمعات الأخرى التى طبقتها - قد تتحملها المرأة على نحو أكثر حدة من الرجل . والهدف هنا ليس البحث فى تأثير هذه السياسات الجديدة على المرأة على نحو مباشر ومحدد ، فهذه المهمة بحاجة لدراسة أكثر عمقاً تستند إلى بحث ميدانى يرصد التغيرات التى طرأت على أوضاع المرأة العاملة خلال السنوات الماضية . إنما الهدف هو مجرد إلقاء الضوء على المؤشرات التى تدل على أن المرأة أكثر ضعفاً فى مواجهة هذه التحولات ، ومن ثم أكثر تأثراً بتداعياتها السلبية .

(٣-٢-١) تركز استخدام المرأة الحضرية فى قطاع الدولة

كلما كانت المرأة العاملة أكثر تركزاً فى القطاعات التى تخضع لإعادة الهيكلة ،

انطوى ذلك على أنها أكثر عرضة للآثار السلبية لهذه السياسات . والنساء فى مصر ، وخاصة فى الحضر ، يمارسن النشاط فى الحكومة والمشروعات العامة (قطاع الدولة) بمعدل أعلى كثيراً من الذكور . فكما اتضح من قبل ، فإن ٧٧ ٪ من النساء المشتغلات فى الحضر عام ١٩٩٥ يمارسن نشاطهن فى الحكومة والقطاع العام ، مقابل ٤٢ ٪ فى حالة الذكور . ويستوعب القطاع الحكومى وحده ٦٧ ٪ من جملة النساء المشتغلات بالحضر ، مقابل ٢٦ ٪ للذكور (الجدول رقم ٣) . وتظهر الإحصاءات المتاحة أن قطاع الحكومة ، الذى اعتاد أن يوفر فرص عمل كثيرة ودون التمييز على أساس الجنس ، تضاءلت قدرته إلى حد كبير على استيعاب العمالة مع توقف العمل بنظام ضمان تعيين الخريجين . وبعد أن كان القطاع يحقق ١٣٠ ألف فرصة عمل جديدة سنوياً ، انخفض عدد الوظائف إلى ٣٠ ألفا فى أول التسعينيات [١٦] . وهذا التحول يعد نتيجة للسياسات الجديدة التى تدعو لزيادة كفاءة الجهاز الحكومى من خلال تقليص حجم العمالة فيه . وعلاوة على ذلك فإن خصخصة المشروعات العامة أصبحت سياسة معلنة للدولة ، بل إن الإسراع بعمليات الخصخصة برز كأحد الأهداف المهمة التى تسعى الحكومة الحالية لتحقيقها . وكما اتضح من تجربة بعض الدول التى طبقت هذه الاستراتيچية ، فإن خصخصة المشروعات العامة أثرت فى المرأة أكثر من الرجل . وفى مصر فإن مهن الإنتاج التى ينتمى شاغلوها فى الغالب إلى فئات اجتماعية دنيا ، تمارسها النساء فى القطاع العام بمعدل يبلغ ضعف معدل الذكور ، حيث نجد ٤٦٪ من عمال الإنتاج النساء يمارسن النشاط فى القطاع العام ، مقابل ٢٣ ٪ فقط للذكور [١٧] .

(٣-٢-٢) طبيعة المهن التى تمارسها النساء

إذا انتقلنا من مستوى القطاع إلى مستوى المهن ، نلاحظ أن النساء يمارسن النشاط عادة فى وظائف أكثر هامشية من الذكور ، وهذه الوظائف أيضا هى التى يتضخم فيها حجم العمالة الزائدة . ويذكر تقرير التنمية البشرية لمصر أن عبء البطالة المقنعة يزداد فى وظائف بعينها ، وبالأخص الوظائف المكتبية ومسك الدفاتر ، وما شابهها ، المعتقد أن أغلب المشتغلين بها يمثلون عمالة زائدة (١٨) .

وفى دراسة أجراها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بأسلوب المسح الشامل لكافة الوحدات الإدارية المحلية ومديريات الخدمات وفروعها بكافة المحافظات ، علاوة على عينة ممثلة لثلاثين وزارة ، و٦٠ هيئة عامة ، ثبت وجود فائض صافٍ فى العمالة يقدر بنحو ٣٥٠ ألف مشتغل ، يتركز الجانب الأكبر منهم فى الوظائف المكتبية والخدمات المعاونة (١٩) . والمهنة التى تضم بين مشتغليها أعلى معدل للنساء هى مهنة الأعمال المكتبية ، حيث تمثل المرأة نحو ٤٠ ٪ من إجمالى المشتغلين عام ١٩٩٥ . وإذا علمنا أيضاً ، بناء على نتائج التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦ ، أن ٧١ ٪ من النساء فى هذه المهنة يمارسن النشاط فى الحكومة ، وأن ٩١ ٪ منهن يمارسنه فى الحكومة والقطاع العام معاً ، يتبين بجلاء أن النساء يصبحن معرضات لسلبيات إعادة الهيكلة فى القطاع الحكومى على نحو أكثر حدة من الرجال .

ونظرا لأن الحكومة – بخلاف القطاع العام – لا يمكنها الاستغناء عن العمالة الزائدة بسهولة ، فإن عمليات إعادة الهيكلة فى القطاع الحكومى سوف تنصب آثارها السلبية أساساً على الشابات خريجات نظام التعليم ، حيث تتضاءل فرص العمل أمامهن فى القطاع والمهن التى كانت تعد مجالاً رحباً

لتوظيفهن . أما النساء المشتغلات بالفعل فى الحكومة فسيتعرضن لانخفاض كبير فى أجورهن الحقيقية ، بسبب السياسات التى تعمل على تجميد الأجور ، وفى نفس الوقت ، تلغى الدعم وترفع رسوم الخدمات وتحرر الأسعار عموماً . ولأن المرأة عادة لا يمكنها تعويض ذلك بممارسة وظيفة إضافية ، لكونها تتحمل مسئولية أعمال المنزل والأسرة ، فإن التدهور فى مستوى كسبها الحقيقى يكون شديد الوطأة ، بل قد يدفعها أحياناً للانسحاب من قوة العمل كلية .

ومع ذلك لا ينبغى تجاهل حقيقة وجود مهن أخرى تمارسها النساء بمعدلات مرتفعة ، مثل التدريس ، وخاصة فى مراحل التعليم الأولى ، والتمريض . وهذه المهن قد لا تتعرض لتخفيض العمالة مثل المهن المكتبية ، بل قد يزداد الطلب عليها ، لأن التعليم الابتدائى يحظى بأولوية خاصة فى ظل السياسات الجديدة . وهنا ينبغى الاستفادة من تجارب المجتمعات الأخرى ، حيث وجد أنه عندما تضيق فرص العمل المتاحة عموماً ، قد يلجأ الذكور إلى ممارسة وظائف كانت تشغلها النساء عادة . ويدعو ذلك إلى التحذير من أن ضيق فرص كسب الرزق أمام الرجال فى مصر يمكن أن يدفعهم إلى ممارسة نوعية من الوظائف كانوا يحجمون عن ممارستها من قبل .

(٣-٢-٣) فرص الاستخدام فى القطاع الخاص الرسمى

والآن ماذا عن القطاع الخاص ؟ وهل يتجه هذا القطاع للنمو السريع وتوفير فرص عمل للمرأة تخفف من وقع الآثار السلبية لإعادة هيكلة قطاع الدولة ؟

القطاع الخاص الرسمى هو القطاع الذى تعقد عليه استراتيچية الهيكلة الرأسمالية آمالا عريضة فى النمو والتوسع . إلا أن هناك من المؤشرات ما يدل

على أن فرص ممارسة المرأة للنشاط فى القطاع الرسمى محدودة . فهذا القطاع يميل إلى التمييز بين المرأة والرجل عند التعيين فى وظائفه . وفى دراسة ميدانية موسعة أجريت حول العمالة والتكسب فى هذا القطاع ، أظهرت النتائج بشأن شروط التعيين فى الوظائف المختلفة وجود تحيز واضح ضد المرأة . ففى الوظائف التخصصية ، التى تتطلب مؤهلات عليا ، تشترط ٣٩ ٪ من الجهات فى القطاع الخاص أن يكون شاغل الوظيفة رجلا ، ولا تشترط أى جهة أن يكون شاغل الوظيفة أنثى . وترتفع نسبة اشتراط الذكور فى حالة وظائف الإدارة العليا والوظائف الفنية ، حيث تصل النسبة إلى ٦١ ٪ ، و٦٠ ٪ على التوالى ، بل وتصبح النسبة أكثر ارتفاعاً فى مجال الوظائف الحرفية والمعاونة . أما الوظائف المكتبية ، التى تعد من المهن التى توفر فرص عمل للنساء بمعدلات عالية عن غيرها من المهن ، فإن اشتراط ذكر لوظائف هذه المهنة كان معدله ٢٠ ٪ مقابل ٥ ٪ فقط للأنثى [٢٠] . هذا وقد اتضح أيضاً ، من تحليل مضمون إعلانات الوظائف على مدى شهر كامل بجريدة الأهرام ، أن الوظائف المعروضة على النساء تمثل ٣٣ ٪ فقط من إجمالى الوظائف المعلن عنها ، وأن نوعية الوظائف التى تتطلب أنثى فقط تكون محدودة ، وتتركز فى مهن معينة ، مثل السكرتارية والخادمات والمربيات [٢١] .

ومن ناحية أخرى فإن وظائف القطاع الخاص لا توفر للمرأة عادة ظروف عمل مواتية فيما يتعلق بمستوى الكسب وإمكانات التصعيد الوظيفى ، وربما الأهم بالنسبة للإجازات التى تتيح للمرأة إمكانية التوفيق بين ممارسة نشاط سوق العمل ومسئوليات الأسرة . فبينما تسمح جميع الجهات الحكومية مثلاً بالإجازات المرضية ، وإجازات الوضع ورعاية الطفل ورعاية الأسرة ، كذلك تسمح بإجازة بدون مرتب فى حالة الإعارة للخارج أو مرافقة الزوج ، نجد أن نسبة غير

ضئيلة من جهات العمل فى القطاع الخاص لا تسمح بإجازة الوضع المعتادة فى قطاع الدولة . كذلك فإن نسبة أعلى لا تسمح بإجازة رعاية الطفل ، وقليل للغاية من الجهات يسمح بإجازة رعاية الأسرة أو للسفر للخارج [٢٢] . وإذا أضفنا إلى ذلك أن العمل بالقطاع الخاص قد يتطلب فى كثير من الأحيان ساعات عمل إضافية سواء بأجر أو بدون أجر ، أو العمل أيام العطلات الرسمية ، فإن ظروف عمل المرأة فى القطاع تصبح أكثر صعوبة ، وإمكانيات التوفيق بين العمل خارج المنزل والنشاط داخله أكثر ضعفا . وهذه الظروف غير المواتية قد تجعل المرأة ذاتها تتردد فى قبول بعض وظائف القطاع الخاص المتاحة لها ، وإن قبلتها فإن ذلك يكون على حساب مجهود شاق من جانبها لمحاولة التوفيق بين دوريها .

أما قطاع التصدير ، الذى توجه إليه الحوافز فى ظل السياسات الجديدة من أجل تحقيق النمو ودفع عجلة الإنتاج ، فكما اتضح من قبل ، دلت تجارب مجتمعات أخرى على أنه القطاع الذى يستوعب فى حالة توسعه جانبا لا بأس به من عمالة المرأة . إلا أن هذا القطاع لم يحقق معدلات نمو مرتفعة فى مصر حتى الآن ، وبذلك لم تتمكن المرأة المصرية من الإفادة من الجانب الإيجابى للسياسات الجديدة ، فى حين أن تحملها للجانب السلبى يكاد يكون أمراً مؤكدا [٢٣].

مما سبق يتضح أن الظروف التى تواجه المرأة فى ظل سياسات الهيكلة الرأسمالية تتمثل فيما يلى : تراجع شديد فى فرص العمل التى يوفرها قطاع الدولة ، وهو القطاع الذى كانت تتمتع فيه المرأة بميزة المساواة فى المعاملة ، علاوة على ظروف عمل ملائمة لكونها ربة أسرة . وفى نفس الوقت فإن استثمارات القطاع الخاص الرسمى ، المحدودة سواء كانت محلية أم أجنبية ، علاوة على تواضع إنجاز هذا القطاع فى مجال التصدير ، ترتب عليه أن فرص العمل التى يوفرها لا تكفى لتعويض النقص فى الوظائف العامة . ومع تراجع

دور الدولة فى الاستخدام واتساع دور القطاع الخاص تتزايد احتمالات التمييز بين الجنسين فى التعيين فى الوظائف ، كما قد تتسع فجوة الكسب بينهما .

وتتضح خطورة هذه التغيرات إذا علمنا أن القطاع الحكومى قد وفر خلال الفترة ١٩٧٦ – ١٩٨٦ حوالى ٧٥٩ ألف فرصة عمل ، بلغ نصيب المرأة فيها ٥١٪ ، فى حين أن نصيب المرأة فى فرص العمل الجديدة التى توافرت فى الأنشطة غير الزراعية بعد هذه الفترة لم يتعد ٢٠٪ [٢٤] . وفى مثل هذه الظروف فإن البدائل والخيارات المتاحة أمام قطاع عريض من النساء تكون محدودة وربما قاسية أيضاً .

(٣-٢-٤) ممارسة النشاط غير الرسمي

قد تلجأ المرأة التى لا تجد فرصة عمل بالقطاع الرسمى ، أو التى قد لا تتلاءم ظروف العمل فى القطاع مع مسئولياتها الأسرية ، إلى ممارسة النشاط بالقطاع غير الرسمى . وفى هذه الحالة يصبح القطاع غير الرسمى ملاذاً ، ليس فقط للمرأة غير المتعلمة كما هو مألوف ، ولكن للمرأة المتعلمة أيضا ، التى قد تضطر لممارسة وظيفة لا تتناسب مع مؤهلاتها . وبوادر هذا الاتجاه ظهرت بالفعل من خلال دراسة ميدانية لأوضاع المرأة بالقطاع غير الرسمى فى أحد أحياء القاهرة. [٢٥] فقد تبين أن نحو ١٤ ٪ من عينة البحث المشتغلات بالقطاع أنهين تعليمهن المتوسط . وترجع ممارستهن النشاط فى القطاع غير الرسمى إلى تأخر الدولة كثيرا فى تعيين خريجى التعليم بصفة عامة ، وتعيين خريجى التعليم المتوسط على وجه الخصوص . وقد أظهرت الدراسة أيضاً أن نسبة كبيرة من المشتغلات من خلال الأسرة ، اللائى يرغبن فى تغيير عملهن ، يتطلعن لممارسة العمل فى القطاع الحكومى .

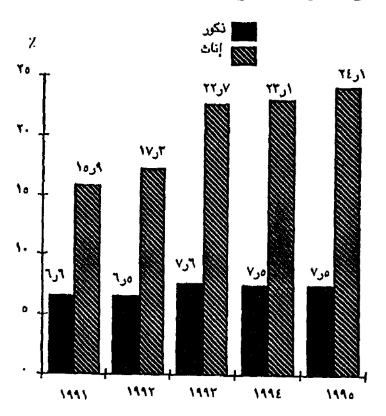
ومن ناحية أخرى فإن شريحة أخرى من النساء ، فى الطبقات الفقيرة بخاصة ، قد لا تسمح ظروف أسرهن بممارسة نشاط خارج المنزل ، ومع ذلك تضطر المرأة للخروج وممارسة النشاط غير الرسمى حتى إذا كان العمل المتاح ذا مكانة متدنية من حيث العائد أو ظروف العمل أو كليهما . وقد تتعرض المرأة فى هذه الحالة للاستغلال من جانب صاحب العمل ، كما قد تتحمل مشقة وأعباء هائلة نتيجة لحاجتها لكسب الدخل وتحملها مسئوليات الأسرة والمنزل فى نفس الوقت . وبذلك فإن الضغوط الاقتصادية تؤدى بهذه الشريحة من النساء إلى توسيع دورهن الإنتاجي ، ولكن ربما على حساب دورهن فى إعادة الإنتاج ، وأيضاً على حساب صحتهن البدنية والنفسية .

وقد تدفع الضغوط الاقتصادية بالفتيات الصغيرات أيضاً لممارسة النشاط غير الرسمى . فقد تلجأ بعض الأسر الفقيرة إلى عدم تعليم بناتهن ، أو إلى سحبهن من مراحل التعليم المختلفة ، من أجل الدخول فى سوق العمل مبكراً ودعم الأسرة المعيشية . وتمارس الفتيات فى هذه الحالة مهنا متواضعة ، مثل الخدمة المنزلية ، التى اتسع نطاقها على نحو ملحوظ خلال السنوات الأخيرة . وسنطرح فيما بعد عددا من القضايا الأساسية للمرأة فى القطاع غير الرسمى .

(٣-٢-٥) التعطل عن العمل

والمرأة التى لم تلتحق بوظيفة بالقطاع الرسمى أو غير الرسمى ، لسبب أو آخر ، قد تنضم إلى طابور البطالة الطويل . وعدم التكافؤ بين المرأة والرجل فيما يتعلق بالبطالة يرجع إلى أن احتمال حصول المرأة على وظيفة فى ظل الظروف السائدة يكون أقل ، وبالتالى فإن الفترة التى تظل خلالها المرأة بدون عمل تكون أطول كثيراً . وقد أثبتت إحدى الدراسات الميدانية الموسعة حول أوضاع البطالة فى

نهاية الثمانينيات(٢٦) أن عدد أسابيع التعطل لمن سبق لهم العمل بلغت ٨٧ أسبوعا للإناث مقابل ٥٢ أسبوعا للذكور . أما المتعطلون الجدد (الخريجون) فتظل المرأة متعطلة لمدة ١١٤ أسبوعا ، مقابل ٧٧ أسبوعا للذكور . وتظهر الإحصاءات المتاحة ارتفاعا ملحوظا فى معدل بطالة المرأة خلال النصف الأول من التسعينيات ، وهى الفترة التى شهدت التطبيق الرسمى لسياسات الهيكلة الرأسمالية . ويتضح ذلك بالنظر إلى الشكل رقم ١٢ الذى يكشف عن ارتفاع ملحوظ فى معدل البطالة للمرأة وتفاقم الفجوة بين معدل بطالتها ومعدل بطالة الرجل على مدى السنوات الخمس .



الشكل رقم ١٢
تطور معدل البطالة وفقا لنوع الجنس لقوة العمل (١٥-٦٤سنة)
١٩٩١ - ١٩٩٥

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، سبتمبر ١٩٩٦.

وأخيراً قد تضطر المرأة ، إذا لم تتوافر فرص العمل أو إذا وجدت أن الفرص المتاحة فى سوق العمل غير ملائمة ، إلى الانسحاب من قوة العمل كلية . وفى هذه الحالة قد تكتفى بدورها كربة منزل ، حتى ولو لم يحقق هذا الدور لها الإشباع الكافى فى الحياة .

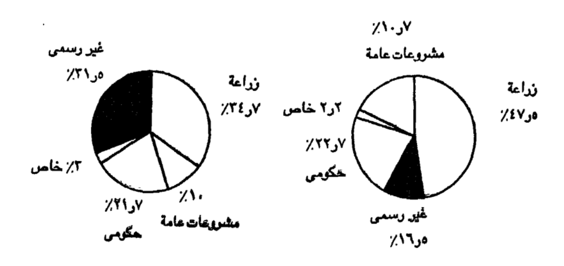
وبصفة عامة إذا استندنا إلى مقولة A. sen ، أن حرية الاختيار هى لب رفاه الإنسان [٢٧] ، فإن النتيجة العامة التى يمكن الخروج بها مما سبق أن هذه السياسات يترتب عليها ضيق مجالات الاختيار أمام المرأة فى ممارسة النشاط الاقتصادى ، والذى يتجسد فيما يلى :

فقد تمارس المرأة النشاط فى ظل ظروف عمل غير مناسبة ، أو قد تمارس مهنة لا تتناسب مع مستوى تأهيلها ، وقد تضطر للانسحاب من قوة العمل بالرغم من رغبتها فى ممارسة النشاط ، وقد تضطر للخروج وممارسة النشاط رغم أن ظروفها العائلية لا تسمح بذلك ، وأخيراً قد تنضم إلى صفوف المتعطلين بمعدلات عالية على غير إرادتها .

(٤) المرأة العاملة فى القطاع غير الرسمى

صاحب الاتجاه النزولى للاستخدام فى قطاع الدولة نموا محدودا فى فرص العمل التى يوفرها القطاع الخاص الرسمى ، ويرجع ذلك ، من ناحية ، لضعف الاستثمارات المحلية وضآلة الاستثمار الأجنبى ، واتخاذ القطاع الرسمى أساليب إنتاجية كثيفة رأس المال . ومن ناحية أخرى ، فإن الاتجاهات الانكماشية على المستوى الكلى تسهم فى إضعاف معدلات النمو فى القطاع الخاص . وعلاوة على ذلك فإن نصيب القطاع الخاص الرسمى فى إجمالى الاستخدام يعد ضئيلاً للغاية ، لذلك ، حتى بافتراض تحقيق هذا القطاع لمعدل نمو مرتفع ، فإن حجم

فرص العمل التى سيوفرها بشكل مطلق ستكون قليلة الأهمية على المستوى القومى . وفى ظل هذه الظروف أصبح القطاع غير الرسمى هو الذى يستوعب جانباً كبيراً من الإضافات لقوة العمل . ويظهر الشكل رقم ١٣ تطور نصيب قطاعات الاقتصاد القومى المختلفة فى إجمالى الاستخدام خلال الفترة ١٩٨٧/٨٦ - ١٩٩٠/١٩٩١ . ويتضح منه أنه ، على مدى الفترة المبينة ، حقق القطاع غير الرسمى أكبر زيادة (الضعف تقريباً) فى نصيبه من جملة الاستخدام . وقد تم ذلك على حساب الاستخدام فى قطاع الزراعة ، الذى تراجع بشدة على مدى الفترة . أما القطاع الحكومى والعام فيظهران انخفاضاً ضئيلاً ، بينما القطاع الخاص الرسمى يرتفع نصيبه فى جملة الاستخدام . ورغم الارتفاع فى نصيب هذا القطاع إلا أن فرص العمل التى وفرها عام ١٩٩١/٩٠ لا تتجاوز ٣ ٪ من جملة الاستخدام .



الشكل رقم ١٣
تطور هيكل العمالة وفقا للقطاع

المصدر : تقرير التنمية البشرية لمصر ، لعام ١٩٩٥ ، صفحة ٧١ .

ونظراً لأهمية عمالة المرأة فى القطاع غير الرسمى عامة ، وتزايد هذه الأهمية فى ظل سياسات الهيكلة الرأسمالية ، فسيتم فيما يلى تناول بعض القضايا الأساسية التى تتعلق بأوضاع المرأة العاملة فى هذا القطاع ، وهى : قصور قياس نشاط المرأة فى القطاع ، ومساهمة المرأة فى القطاع ، وطبيعة نشاط المرأة فى هذا القطاع .

(٤-١) قصور القياس

لعل أهم القضايا المتعلقة بمساهمة المرأة فى النشاط غير الرسمى تتعلق بالقصور الشديد فى قياس مساهمتها . وينصب هذا القصور على مجالين رئيسيين تمارس المرأة فيهما نشاطها بمعدلات أعلى من المتوسط ، وهما القطاع غير الرسمى والنشاط الزراعى . والقصور فى القياس لا يقتصر على مصر فقط ، بل يشمل أيضاً معظم المجتمعات النامية ، بل وبعض المجتمعات المتقدمة ، وإن كان بدرجة أقل .

أما لماذا يوجد مثل هذا القصور فى قياس مساهمة المرأة بالذات ، فيرجع إلى عدة عوامل . فجانب مهم من مساهمة المرأة يكون فى أنشطة إنتاجية تتميز بصعوبة القياس ، إما لأن نشاط المرأة متكامل مع أعمالها المنزلية ، أو لأنها تعمل فى كثير من الأحيان لدى الأسرة بدون أجر ، وبالتالى يتوارى نشاطها خلف نشاط رب الأسرة كاسب الدخل الرئيسى . كما أن نشاط المرأة ، سواء بأجر أم بدون أجر ، قد يتسم بالطابع الموسمى أو غير المنتظم . وعلاوة على ذلك هناك التوجه العام السائد فى مجتمعات العالم عامة ، والعالم الثالث خاصة ، وهو أن نشاط المرأة يكون أساساً فى مجال رعاية الأسرة وأعمال المنزل ، أياً كانت طبيعة الأنشطة الإنتاجية الأخرى التى تمارسها . ويؤثر هذا التوجه بدوره فى تصميم المسوح والتعدادات وأسلوب جمع البيانات ، مما يؤدى إلى عدم الدقة

فى قياس ما تقوم به المرأة من أنشطة إنتاجية . بل إن التقاليد والعوامل الثقافية عموماً تجعل النساء أنفسهن غير مدركات لأدوارهن ، وأن ما يمارسنه من مهام يدخل فى صميم النشاط الاقتصادى .

ونتناول فيما يلى العوامل المؤثرة فى قياس نشاط المرأة والتى يترتب عليها عدم ظهور بعض جوانب هذا النشاط فى الإحصاءات الرسمية ، ثم يلى ذلك تقديم بعض الأدلة على القصور فى قياس نشاط المرأة المصرية ، خاصة فى القطاع غير الرسمى .

(٤-١-١) اختلاف المفاهيم

وصعوبة قياس نشاط المرأة المتعلق بإنتاج قيمة استعمالية وليس قيمة تبادلية ، لايرجع فقط إلى صعوبة وجود بديل نقدى فى السوق يمكن القياس عليه ، ولكنه يرجع أيضا لاختلاف وجهات النظر بشأن ما يمكن اعتباره نشاطا منتجا وينبغى أن يحسب ضمن الناتج القومى . وبالتالى تتفاوت المفاهيم الخاصة بالنشاط الاقتصادى . ويتضح هذا التفاوت من استعراض المفاهيم الخاصة بقوة العمل، والتى تتراوح بين العمل الذى يساهم فى الأنشطة السوقية ذات العائد النقدى ، والأنشطة المنزلية المعتادة ، كما يلى :

أ - **العمل مقابل أجر :** ويتضمن العمل لذى الغير مقابل أجر نقدى أو عينى .

ب - **العمل الموجه للسوق :** حيث يضاف للتعريف الأول إنتاج من يعملون لحسابهم ، ونشاط العمل الذى يتم فى محيط الأسرة إذا كان الإنتاج موجها للسوق .

جـ - **التعريف الجارى لمنظمة العمل الدولية :** ويتضمن كل الأنشطة المرتبطة بإنتاج السلع والخدمات سواء كانت موجهة للسوق أم لا . أى يضاف

للتعريف الثانى النشاط المرتبط بمنتجات الإعاشة ، وذلك وفقا لنظام الأمم المتحدة للحسابات القومية .

د - **العمل الموسع** : ويشمل ، علاوة على ماسبق ، الأنشطة التى تعتبر غير اقتصادية وفقاً لنظام الأمم المتحدة للحسابات القومية ، مثل جمع وإعداد الوقود ، ونقل المياه ، وحياكة الملابس . ومثل هذه الأنشطة يتم تداولها فى السوق فى الدول المتقدمة .

هـ - **العمل الكلى** : ويشمل كل أنواع الأنشطة التى تعد اقتصادية وغير اقتصادية ، علاوة على الأنشطة المنزلية [٢٨] .

(٤-١-٢) أساليب جمع البيانات

تلعب أساليب جمع البيانات عن نشاط المرأة دورا مهما فى دقة النتائج التى يتم الحصول عليها عند قياس مساهمتها فى النشاط . فقد يختلف التقدير وفقاً لطبيعة الاستقصاء ذاته ، وهل هو تعداد أو عينة (مثل عينات القوى العاملة) . ففى الحالة الأولى تتسم الأسئلة بالعمومية ، وتتغاضى عن كثير من التفاصيل الخاصة بالنشاط الاقتصادى عموما ونشاط المرأة خصوصا . ومن العوامل المؤثرة أيضا فى قياس نشاط المرأة طول الفترة المرجعية المتضمنة فى الاستقصاءات ، فقد تتراوح الفترة المرجعية من يوم واحد إلى سنة كاملة . ولاشك أن قصر الفترة المرجعية يمكن أن يخفى جانباً كبيراً من نشاط المرأة ، خاصة فى الريف و القطاع غير الرسمى حيث العمل غير منتظم فى الغالب . لذلك يقترح أحياناً التمييز بين فئتين من النساء النشطات : نساء نشطات عادة (أى خلال فترة مرجعية طويلة) ، ونساء نشطات حاليا ، أى خلال أسبوع البحث.

وعلاوة على ذلك فإن من الجوانب المهمة للقصور فى قياس نشاط المرأة أن معظم الاستقصاءات تركز على قياس نشاط رئيسى واحد . والسؤال عن نشاط رئيسى واحد ، مع وجود توجه عام لدى المستجوبين أن عمل المرأة كربة منزل يكون نشاطها الرئيسى ، بصرف النظر عن أى أنشطة أخرى تقوم بها ، يؤدى إلى تجاهل أنشطة المرأة الاقتصادية حتى إذا كانت على درجة كبيرة من الأهمية .

(٤-١-٣) القصور فى قياس بطالة المرأة

كما أن هناك قصورا فى قياس نشاط المرأة المشتغلة ، هناك أيضاً قصور فى قياس بطالة المرأة . وبما أن قوة العمل تشمل المتعطلين عن العمل علاوة على المشتغلين ، فإن أى قصور فى قياس حجم البطالة بين النساء ينعكس بدوره على حجم قوة العمل النسائية . وقد يسهل التعرف على هذه المشكلات إذا ما تناولنا المفاهيم الثلاثة التالية للبطالة :

أ - **البطالة الصريحة** : وتتضمن الأفراد من الجنسين الذين يرغبون فى العمل ويسعون فى البحث عنه . أى أن معيار احتساب الفرد كمتعطل ليس فقط الرغبة فى العمل ، بل أن يتخذ إجراءً فعلياً للبحث عنه .

ب - **البطالة المستترة** : وتشمل الأفراد الذين لا يبحثون بالفعل عن عمل بسبب توقعاتهم بعدم وجود فرص عمل متاحة لهم ، ولكنهم على استعداد للعمل إذا توافرت الفرص . أى أن الفرد يعتبر متعطلا فى هذه الحالة مادام يرغب فى العمل دون اشتراط اتخاذه إجراءً معيناً للبحث عنه .

جـ - **البطالة المحتملة** : وتشمل الأفراد الذين يكونون على استعداد للعمل فى ظل ظروف أكثر ملاءمة من الظروف السائدة ، مثل الاستعداد للعمل عند

مستوى أعلى من الأجور فى سوق العمل ، أو عند توافر ظروف عمل أفضل .

والبطالة الصريحة تمثل التعريف الأكثر ضيقا للبطالة ، وهو التعريف المستخدم عادة فى التعدادات واستقصاءات القوى العاملة فى مصر ، وفى المجتمعات العربية وغيرها من مجتمعات العالم . والأخذ بهذا التعريف ينطوى على اتجاه للتقليل من حجم بطالة المرأة ، حيث كثير من النساء قد يرغبن فى العمل ولكنهن لا يتخذن إجراءً فعالاً للبحث عن عمل . وتظهر نتائج دراسة ميدانية موسعة عن البطالة (٢٩) أن نسبة أعلى من الإناث المتعطلات عن العمل لا يبحثن عن عمل (٥ر٢٣٪) للإناث ، مقارنة بـ (٠ر١٤٪) للذكور . ومن المتوقع أن ترتفع نسبة الإناث غير الباحثات عن عمل كلما ارتفع معدل البطالة وتزايدت أعداد المتعطلين من الرجال . ففى هذه الحالة تتضاءل فرص حصول المرأة على عمل ما لم تكن هناك فرص عمل تختص بها النساء فقط مثل وظائف التمريض والعمل في دور الحضانة .

أما البطالة المحتملة ، وتمثل المفهوم الأكثر اتساعاً للبطالة ، فمن المتوقع أن يكون نصيب النساء فيها أكبر كثيراً من نصيب الرجال . وذلك لأن بعض النساء قد لا يخرجن للعمل إذا كان مستوى الأجور السائدة غير مجز ، ولا يعوضهن عن عدم التفرغ لمسئوليات أسرهن . كذلك قد تكون المرأة أكثر استعداداً للعمل إذا وُجدت وظيفة على مقربة من مكان إقامتها ، أو إذا أمكن أداء العمل داخل المنزل ، أو إذا كان العمل يوفر إمكانية حصول المرأة على إجازات مناسبة للوضع أو رعاية الطفل ، أو إذا توافر عمل لبعض الوقت . وهذه الحالات تستبعد من فئة المتعطلين وفقاً للمفهومين الأول والثانى . وقد اتضح أيضاً من الدراسة الميدانية السابقة أن نسبة عالية (٧ر٤٠٪) من النساء

المتعطلات اللائى لم يبحثن عن عمل لم يفعلن ذلك لأنهن كن ينتظرن وظيفة حكومية ، بينما بلغت نسبة الذكور ٩ر١٨٪ . ويدل ذلك على أن هناك شريحة عريضة من النساء على استعداد للعمل ، ولكن فى ظل ظروف عمل مواتية .

(٤-٢) بعض الأدلة حول القصور فى قياس نشاط المرأة فى مصر

تظهر تجربة مصر فى مسوح القوى العاملة بالعينة إلى أى مدى يمكن أن يتغير حجم نشاط المرأة ، بشكل مطلق وبالقياس لنشاط الرجل ، باختلاف المفاهيم المستخدمة للنشاط الاقتصادى ، علاوة على بعض التحسينات فى أسلوب جمع البيان . فبدءا من بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٨٣ أجريت التعديلات التالية (٣١) :

أ - تضمنت استمارة البحث أسئلة مباشرة وغير مباشرة فى محاولة لمعرفة ما إذا كانت الإناث فى الأسرة يقمن بمساعدة رب الأسرة فى عمله أو يمارسن عملا مستقلا داخل المنزل أو خارجه بهدف الحصول على دخل .

ب - زيادة عدد الباحثين من الإناث ، باعتبارهن أكثر قدرة على التفاهم مع المرأة فى غياب الأزواج .

جـ - تدريب الباحثين تدريباً كثيفاً ، وخاصة فيما يتعلق بكيفية جمع البيان عن الأعمال غير المنتظمة عامة وتلك الخاصة بالمرأة .

د - تعديل الحد الأدنى لساعات العمل بالنسبة لفئة من يعمل لدى الأسرة بدون أجر . فلم يعد هناك التزام بعدد ساعات معينة لكى يصبح الشخص من ذوى النشاط .

أما النتائج التى ترتبت على هذه التعديلات المهمة فيمكن استنتاجها من المقارنة بين نتائج بحث القوى العاملة بالعينة فى مصر لعام ١٩٨٢ ، قبل إدخال هذه التعديلات ، وعام ١٩٨٣ ، بعد إدخالها ، كما يتضح من الجدول رقم ٨ .

الجدول رقم ٨

مقارنة نتائج بحث القوى العاملة بالعينة ١٩٨٢ ، ١٩٨٣

(العدد بالمئات)

		١٩٨٢ القوى العاملة	١٩٨٢ الإناث	١٩٨٣ القوى العاملة	١٩٨٣ الإناث
حضر	ذ	٤٢٧٧٠		٤٥٥٥٥	
	إ	٧٧٨٠	١٥ر٤	١٠٧٦٠	١٩ر١
	جـ	٥٠٥٥٠		٥٦٣١٥	
ريف	ذ	٥٤٤٢١		٥٦٠٨٣	
	إ	٢٢٣٧	٣ر٩	١٠٩٨٩	١٦ر٤
	جـ	٥٦٦٥٨		٦٧٠٧٢	
مصر	ذ	٩٧١٩١		١٠١٦٣٨	
	إ	١٠٠١٧	٩ر٣	٢١٧٤٩	١٧ر٦
	جـ	١٠٧٢٠٨		١٢٣٣٨٧	

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، بحث القوى العاملة بالعينة ، ١٩٨٢ ، ١٩٨٣ .

ويتبين من الجدول أن الأعداد المطلقة لقوة العمل على مستوى مصر قد زادت لكل من الذكور والإناث ، إلا أن الزيادة المطلقة فى حالة الإناث أكبر كثيراً ، حيث بلغ حجم قوة العمل عام ١٩٨٣ ، بعد إدخال التعديلات السابقة ، أكثر من ضعف حجم قوة العمل عام ١٩٨٢ . أما بالنسبة للذكور فالزيادة فى أعدادهم لا تتجاوز ٥ ٪ . ونظراً للزيادة الضخمة التى تحققت فى حالة الإناث ، فقد ارتفعت نسبتهن فى قوة العمل من ٩ر٣ ٪ عام ١٩٨٢ إلى ١٧ر٦ ٪ ، أى تضاعفت النسبة تقريبا فى العام التالى مباشرة . وقد تحققت أكبر زيادة فى عدد النساء فى قوة العمل فى الريف ، فارتفعت نسبة الإناث من ٩ر٣ ٪ عام ١٩٨٢

إلى ١٦ر٤ ٪ عام ١٩٨٣ . وقد يفسر ذلك أن المرأة فى الريف أكثر ممارسة للأعمال الإنتاجية فى منزلها ، وأن استمارة البحث ركزت أكثر على أنشطة المرأة فى الريف .

تثبت النتائج السابقة إذن أن اختلاف التعاريف والمفاهيم يمكن أن يترتب عليه نتائج مختلفة تماماً ، بل وقد تصبح المقارنة بين عدة سنوات أو عدة بلدان لامعنى لها على الإطلاق .

وقد أجرى الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية ، اختبارا لقياس أثر تصميم استمارة البحث وتعريف قوة العمل ، علاوة على عوامل أخرى ، فى حجم مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ، وذلك بالتطبيق على عدد ١٠٠٠ إمرأة فى فئة العمر ١٥ سنة فأكثر فى الريف المصرى . وأسفر الاختبار عن عدد من النتائج على درجة كبيرة من الأهمية ، نذكر منها ما يلى :

أ – أن النساء فى الريف يمارسن أنشطة متعددة على مدار السنة . فمثلا اتضح أن تربية الدجاج تتم بواسطة ٥٩ ٪ من نساء العينة ، وطحن الحبوب ٥٧٪ ، وتصنيع الغذاء ٤٧ ٪ ولهذا يصبح من الضرورى أن يؤخذ فى الاعتبار تعدد الأنشطة الاقتصادية للمرأة ، عند تصميم استمارة البحث .

ب – أن استخدام التعريف الملائم لقوة العمل يكون له تأثير كبير فى حجم مساهمة المرأة فى النشاط . وقد استخدمت الدراسة المفاهيم الثلاثة المبينة من قبل لقوة العمل (أ ، ب ، جـ) ، وهى المفاهيم التى تتدرج من النشاط مقابل أجر ، إلى النشاط الموجه للسوق ، إلى المفهوم الأكثر اتساعاً الذى يشمل كافة الأنشطة المرتبطة بإنتاج السلع والخدمات سواء كانت موجهة

للسوق أم لا . وقد ارتفع معدل مساهمة المرأة فى النشاط على نحو كبير فيما بين المفاهيم الثلاثة ، من ١٢ ٪ ، إلى ٣٨ ٪ ، إلى ٨٥ ٪ ، وذلك دون الالتزام بحد أدنى للوقت الذى تستغرقه ممارسة النشاط .

جـ - إنه ، بعد إدخال حد أدنى لساعات العمل (١٠ ساعات فى الأسبوع) كشرط لاعتبار المرأة ممارسة للنشاط ، فإن معدل مساهمة المرأة انخفض بطبيعة الحال عن المعدلات السابقة (التى لا تنطوى على حد أدنى للوقت) . إلا أنه رغم ذلك مازالت معدلات المساهمة مرتفعة ارتفاعاً كبيراً مقارنة بالإحصاءات الرسمية ، فهى تتراوح بين ١٠ ٪ فى حالة التعريف الأول ، إلى ٢٥ ٪ للتعريف الثانى ، إلى ٥٠ ٪ للتعريف الثالث الأكثر اتساعاً .

ومن الجدير بالذكر أن دراسة مماثلة ، أجريت على عينة من النساء فى ريف الهند ، أسفرت عن نفس نتائج الدراسة المصرية تقريبا ، مما يدعم مصداقية نتائج الدراسة المصرية .

وأخيراً ، فى دراسة حديثة نسبياً حول أوضاع المرأة الفقيرة فى منطقة بولاق شملت ٥٨٣ أسرة [٣٢] ، وجد أن حجم مساهمة المرأة فى النشاط يختلف اختلافاً ملحوظاً فى حالة استيفاء استمارة البحث على النحو المعتاد فى الاستقصاءات ، عنه بعد تدقيق الأسئلة الموجهة لرب الأسرة للتأكد مما إذا كانت المرأة تمارس نشاطاً بالفعل أم لا (اختلاف المفهوم) . كذلك عملت الدراسة على اختبار مدى تأثير استيفاء بيانات استمارة البحث من رب الأسرة ، كما هو معتاد فى الاستقصاءات ، أو من المرأة ذاتها . واستُخدِم لهذا الغرض استمارتان . وقد تبين أن استيفاء استمارة البحث من المرأة ذاتها يترتب عليه معدل أكبر للمساهمة فى النشاط ، مقارنة بالمعدل الناتج عن استمارة رب الأسرة . فقد ارتفع معدل المساهمة من ٢٠٪ فى حالة استمارة رب الأسرة إلى ٢٩ ٪ فى حالة استمارة المرأة .

وهناك عدد من النتائج المهمة التى يمكن الخروج بها من هذه الدراسة :

أولا: إن الحصول على إجابة واقعية عن مشاركة المرأة فى النشاط لا تتم ، حتى فى حالة سؤال المرأة ، إلا بعد التدقيق فى الأسئلة للوصول إلى حقيقة هذه المشاركة . فالمرأة ذاتها يمكن أن تنكر ممارستها للنشاط ، أو تكون غير مدركة أن العمل الذى تمارسه بالفعل يعد نشاطاً اقتصاديا . ويؤكد ذلك نتيجة دراسة أخرى أجريت فى أحد أحياء القاهرة الفقيرة عام ١٩٨٠[٢٢]، حيث وجد أن ٦ ٪ فقط من النساء ذكرن أنهن يمارسن النشاط ، بينما اتضح للباحثة أن ٧٤٪ منهن يمارسن بالفعل أنشطة تدر دخلاً ولكن بدون الحصول على أجر ثابت ، ومن أمثلة ذلك العمل بالقطعة فى المنزل ، وخدمة المنازل وأعمال تجارية بسيطة .

ثانيا : إن معظم الزيادة فى عدد النساء المساهمات فى النشاط يتركز فى النساء المشتغلات داخل المنزل . ويدل ذلك على أن هناك حاجة ملحة لتدقيق قياس نشاط المرأة داخل المنزل .

ثالثا : إن نسبة النساء المتعطلات فى حالة استمارة المرأة ارتفعت إلى ثلاثة أمثال النسبة فى حالة استمارة الأسرة ، مما يعنى أن القصور فى القياس لايشمل فقط النساء المشتغلات بالفعل ، بل وأيضاً المتعطلات عن العمل .

وعلاوة على ماسبق ، اتضح من الدراسة أن ٢٥ ٪ من النساء غير النشطات اقتصادياً فى عينة البحث أعربن عن رغبتهن فى ممارسة النشاط . وقد أجابت نسبة عالية منهن (٣٧٪) أن سبب عدم ممارستهن النشاط هو عدم وجود فرص عمل . وإذا رجعنا إلى مفهوم البطالة المستترة ، سنجد أن هؤلاء النساء يمثلن بطالة مستترة ، وأن توقعهن غياب فرص عمل هو الذى يمنعهن من البحث عن عمل ، وبالتالى يستبعدن من تعريف البطالة الصريحة .

(٤-٣) مساهمة المرأة فى القطاع

من المعروف فى دول العالم الثالث عموماً أن هناك ارتباطا وثيقا بين نشاط المرأة الاقتصادى والقطاع غير الرسمى . وهذا الارتباط يرجع إلى عدة اعتبارات تنطبق على مصر أيضاً ، ونذكرها فيما يلى :

أولا : تاريخيا ، يعتبر هذا القطاع ملاذاً للعمالة غير المتعلمة والأمية . ونظراً لارتفاع معدل الأمية لدى الإناث مقارنة بالذكور فإن فرص عمل الكثير منهن تنحصر فى هذا القطاع . ويدل على ذلك أن الإحصاءات الرسمية التى تركز على النشاط فى القطاع الرسمى تظهر معدلا منخفضا للغاية لمشاركة المرأة المصرية الأمية غير المتعلمة فى النشاط .

ثانيا : تعد مزاولة النشاط الاقتصادى فى المنزل مكوناً مهماً من مكونات القطاع غير الرسمى والمرأة هى الأكثر استعداداً وقبولاً لممارسة النشاط .

ثالثا : يبدأ الرجل ممارسة نشاطه فى سوق العمل عقب انتهاء تعليمه مباشرة ، سواء طالت فترة التعليم أم قصرت . أما المرأة فقد لا تبدأ النشاط مباشرة ، بل قد تصبح ربة أسرة ثم قد تخرج لسوق العمل فى سن متقدمة ، إما اختياراً أو إضطراراً لوفاة الزوج ، أو الطلاق ، أو الهجر ، أو ضيق مصادر الكسب أمام الأسرة . وفى هذه الحالة فإن المجال المتاح أمامها يكون فى القطاع غير الرسمى فى الغالب .

رابعا: يبدو النشاط فى القطاع غير الرسمى أكثر مرونة ، من حيث أيام وساعات العمل ، مقارنة بالقطاع الرسمى ، وهذا يلائم المرأة بصفة خاصة ، حيث يمكنها التوفيق بين النشاط ومسئوليات الأسرة .

وبالنسبة للمرأة المصرية هناك أدلة مختلفة على أهمية مساهمتها فى القطاع غير الرسمى . ولكن لابد أولا من أن نلاحظ أن تحديد مساهمة المرأة فى

القطاع يتوقف إلى حد كبير على تعريف القطاع ذاته . وحتى الآن مازال هناك خلافا وجدلا واسع حول تعريف القطاع ، بل من المعتقد وجود ما يقرب من ٥٠ تعريف للقطاع غير الرسمى ، يستند بعضها إلى حجم قوة العمل فى المشروع ، والبعض الآخر إلى حجم رأس المال أو مستوى التكنولوچيا ، وغيرهما من المعايير . وفى حالة مصر ركزت معظم الدراسات التى أجريت عن القطاع على حجم الوحدة الاقتصادية ، معبراً عنه بعدد المشتغلين (أقل من ١٠ مشتغلين) . لكن هذا التعريف يتعرض للنقد ، على أساس أنه يمكن أن يشمل مشروعات حديثة وذات مستوى تكنولوچى مرتفع[٣٤] .

ولأغراض الدراسة الحالية سوف نكتفى بعدد من المؤشرات التى تلقى الضوء على مدى مساهمة المرأة فى القطاع ، وأهمية هذه المساهمة مقارنة بمساهمتها فى القطاع الرسمى .

هذا ويمكن الاستدلال على أهمية مساهمة المرأة فى القطاع بالنظر إلى نتائج دراستين يتضمن كل منهما تقديراً لهذه المساهمة . ورغم اختلاف الأسس التى بنت عليها كل دراسة تقديرها لنسبة الإناث فى القطاع ، ورغم اتساع الفترة الزمنية التى تفصل بين البيانات المستخدمة فى كل دراسة ، إلا أنه من المفيد عرض ما توصلت إليه الدراستان ، لأن كلتيهما تؤكد نفس النتيجة ، وهى أهمية مساهمة المرأة المصرية فى القطاع غير الرسمى مقارنة بمساهمتها فى النشاط الاقتصادى عامة . وقد تم تقدير نصيب عمالة المرأة فى القطاع غير الرسمى فى الدراسة الأولى باستخدام بيانات التعداد العام للسكان لعام ١٩٧٦، أما التقدير فى الدراسة الثانية فقد تم بناء على مسح ميدانى صمم خصيصاً للقطاع غير الرسمى ضمن بحث موسع للعمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ . ونتائج الدراستين يشملهما الجدول رقم ٩ .

الجدول رقم ٩

تقدير مساهمة المرأة فى القطاع غير الرسمى

		الدراسة الأولى	الدراسة الثانية
		١٩٧٦	١٩٨٨
عدد المشتغلين بالقطاع غير الرسمى	ذ	٤٢٧ر٩	١١٤٦
	إ	٦٢ر١	٤٤٧
	جـ	٤٩٠ر٠	١٥٩٣
نسبة الإناث فى القطاع		١٢ر٧	٢٨ر١
نسبة الإناث فى النشاط الاقتصادى ككل		٧ر٠	٢١ر٨ *

* باستبعاد النشاط الزراعى .

المصدر : الدراسة الأولى : محيا زيتون ، "نحو أساس موضوعى لتقييم دور المرأة العربية فى النشاط الاقتصادى" ، المؤتمر الدولى عن التحديات التى تواجه المرأة العربية فى نهاية القرن العشرين ، جمعية تضامن المرأة العربية ، ١-٣ مارس ١٩٨٦ ، القاهرة .
الدراسة الثانية : سعاد كامل رزق . القطاع الاقتصادى غير المنظم ، تعريفه وسماته الأساسية ، مشروع نظام معلومات العمالة ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، القاهرة ١٩٩٣ .

وبالنسبة للدراسة الأولى هناك اعتقاد أن نسبة الإناث فى القطاع تمثل حدا أدنى ، وذلك لأن التقدير استند إلى بيانات التعداد ، وهذه البيانات ، كما أشرنا من قبل ، يشوبها اتجاه نحو عدم إبراز نشاط المرأة غير الرسمى . ورغم ذلك فإن المرأة فى القطاع غير الرسمى تمثل ١٢ر٧٪ من إجمالى قوة العمل فى هذا القطاع ، وهى نسبة أعلى بشكل ملحوظ من نسبة مساهمتها فى قوة العمل الكلية (٧٪) . أما الدراسة الثانية فهى تهدف بشكل مباشر لقياس العمالة فى القطاع والتعرف على خصائص المشتغلين ، وهى تظهر أيضا ارتفاع مساهمة المرأة فى القطاع غير الرسمى مقارنة بمساهمتها فى الأنشطة غير الزراعية عموماً .

(٤-٤) اشكال ممارسة النشاط

يتميز القطاع غير الرسمى بدرجة عالية من عدم التجانس ، فهو يحتوى على أنشطة متفاوتة من حيث حجمها ، ومدى هامشيتها ، ومكان ممارسة النشاط (سواء داخل المنشآت أم خارجها أم فى الشارع أم فى المنزل) .. كذلك قد تتفاوت أنشطة القطاع بين مشروعة وغير مشروعة . لذلك فمن المتوقع أيضاً أن تتباين الأنشطة التى تمارسها المرأة فى القطاع . ومع ذلك ، فكما فى حالة النشاط الاقتصادى عموما ، يتميز نشاط المرأة فى القطاع غير الرسمى بتركزه فى مجالات محددة ، ترتبط بالنظرة المجتمعية للمرأة كربة أسرة ، وبمهمتها كراعية لهذه الأسرة . وفيما يلى سنلقى الضوء على بعض أشكال نشاط المرأة غير الرسمى .

(٤-٤-١) الخدمة المنزلية

تعد ممارسة نشاط الخدمة المنزلية فى المجتمع المصرى ، وربما فى غيره من المجتمعات أيضاً ، ذات مكانة اجتماعية متدنية . وتاريخياً تركز هذا النشاط فى البنات الريفيات من الأسر الفقيرة اللائى يعملن كخادمات لدى أسر الحضر مقابل أجور متدنية للغاية . ولكن مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التى أعقبت ثورة يوليو ، تناقص عدد الأسر التى توافق على عمل الفتيات كخادمات بشكل مستديم ، وساعد على ذلك فتح مجالات التعليم أمامهن ، وتوسع فرص ممارسة النشاط الصناعى . ومن ناحية أخرى فإن انتشار الأجهزة المنزلية الموفرة للجهد ، وصغر حجم المساكن ، واتساع نطاق السلع السوقية نتيجة للتحضر قلل الطلب على المشتغلات المنزليات بصفة مستديمة . وتغير نمط النشاط ، حيث بدأت النساء المتزوجات فى الحضر يمارسنه ، ولكن على أساس يومى ومتقطع فى الغالب . ومع ذلك تشير أوضاع المجتمع المصرى حالياإلى

عودة الاتجاه نحو تشغيل الفتيات الريفيات ، والحضريات أيضا ، بشكل مستديم . وذلك نتيجة لارتفاع معدلات الفقر (فى ظل سياسات الهيكلة الرأسمالية) وارتفاع نفقة الفرصة البديلة للتعليم عامة وتعليم البنات على وجه الخصوص . كذلك فإن فرص العمل أمام الفتيات ، بل والمتزوجات أيضا ، أعادت الانتعاش إلى هذه المهنة . بل وبدأت هذه المهنة تتخذ شكلا نظاميا أكثر ، من خلال تزايد المكاتب التى تعمل فى مجال تشغيل المساعدات المنزليات سواء على أساس يومى أو دائم . وفى نفس الوقت فإن الطلب على هذه المهنة قد ارتفع من جانب أسر الحضر الميسورة الحال التى تتمتع النساء فيها بارتفاع مستوى التعليم والمساهمة فى سوق العمل .

ولبيان الدور المهم الذى تلعبه المرأة فى مجال الخدمة المنزلية بالحضر يمكن النظر إلى الجدول رقم ١٠ ، ويتضح منه أن نحو ٨٠ ٪ من الإناث المشتغلات بمهنة الخدمات يمارسن النشاط فى القطاع غير الرسمى ، وأن أكثر من النصف (٥٤٪) منهن يمارسن نشاط الخدمة المنزلية (مقابل ١ر٣ ٪ للذكور) .

الجدول رقم ١٠

المشتغلون بالخدمات غير الرسمية بالقطاع الخاص بالحضر وفقا للجنس *

١٩٨٦

	خدمات غير رسمية				
	خدم المنازل	الحراسة وأعمال التنظيف	غير مصنفين	جملة المشتغلين بالخدمات غير الرسمية**	جملة المشتغلين بالخدمات
الإناث					
العدد	١٢٩٢٥	٥٣٤٩	٧٢٥	١٨٩٩٩	٢٣٧٩٨
الأهمية النسبية	٣ر٥٤	٤ر٢٢	٠ر٣	٨ر٧٩	٠ر١٠٠
الذكور					
العدد	٢١٥٣	٣٥٥٣٦	١٢٠١١	٤٩٧٠٠	١٦٦٥٨٧
الأهمية النسبية	٣ر١	٣ر٢١	٢ر٧	٨ر٢٩	٠ر١٠٠

* لفئة العمر ١٥ سنة فأكثر .

** مجموع الأعمدة الثلاثة السابقة .

مصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، التعداد العام للسكان ١٩٨٦ .

ويجب ملاحظة أن بيانات التعداد قد تقلل كثيرا من عدد النساء المشتغلات بالخدمة المنزلية ، فهى ترصد فى الغالب من يعملن بصفة مستديمة ، أما النساء اللائى يعملن باليومية وبشكل متقطع فغالباً لاترصدهن بيانات التعداد (حيث ترفض النساء عادة ، أو رب الأسرة الذى يستوفى استمارة التعداد، الإقرار بممارسة هذه المهنة ، تجنبا للنظرة المجتمعية المتدنية [٣٦]) .

وعلاوة على المكانة الاجتماعية المتدنية للنشاط فإنه يفتقر لأدنى درجات الحماية والضمان الاجتماعى . ولكن رغم عيوبه الواضحة إلا إنه يتمتع بمزايا تجعله مصدر جذب ، خاصة للنساء من الفئات الفقيرة . فمن ناحية ، هناك سهولة تامة فى الالتحاق بالعمل الذى لا يحتاج إلى تدريب أو تعليم أو خبرة معينة ، فهو نفس العمل الذى تؤديه المرأة لأسرتها بدون أجر . كذلك توفر الخدمة المنزلية للمرأة مرونة أوقات العمل حيث تستطيع المرأة تنظيم أوقات عملها بما يتناسب مع ظروفها العائلية ، أو الانقطاع عن العمل إذا ما طرأ أى ظرف لأسرتها . وعلاوة على ذلك فإن من عوامل الجذب الرئيسية للنساء فى هذا النشاط الارتفاع الكبير فى أجور المشتغلات بالخدمة المنزلية ، بحيث أصبح من أكثر أنشطة القطاع غير الرسمى تحقيقا للكسب المادى للمرأة .

(٤-٤-٢) صغار الباعة فى تجارة التجزئة

كما لوحظ من قبل ، تمارس النساء فى مصر وفقا للإحصاءات الرسمية مهنة البيع بمعدلات متواضعة ، وخاصة إذا قورنت بغيرها من المهن . ومع ذلك هناك بعض الأدلة على أن النساء يمارسن النشاط فى أدنى مستويات وظائف البيع التى تدخل فى نطاق القطاع غير الرسمى بمعدلات مرتفعة . وربما يرجع تواضع مساهمة المرأة فى هذه المهنة فى الإحصاءات الرسمية إلى أن جانباً منها يكون غير ظاهر . وفى عينة ، من ثلاثة أحياء شعبية بالقاهرة ، لدراسة أوضاع المرأة

الفقيرة فى القطاع غير الرسمى[٣٧] ، اتضح أن ٥٦ ٪ من النساء يعملن لحسابهن أو لحساب الأسرة فى أنشطة البيع .

ويتفاوت مكان ممارسة المرأة للنشاط بين أماكن ثابتة بالشوارع ، مثل بيع الخضر والفاكهة والخبز والذرة المشوى وغيرها ، والبائعات الجائلات اللائى يبعن بعض الخضر والملابس (دلالات) ، وهؤلاء نسبتهن أقل . أما من يعملن لدى الغير بأجر فيمارسن بعض مهن البيع فى محلات الملابس وأدوات التجميل والمنظفات .

وفى دراسة أخرى لاستطلاع أوضاع المرأة فى القطاع غير الرسمى فى أحد أحياء القاهرة [٣٨] ، اتضح أنه ، بالنسبة لمن يعملن لدى الغير ، ونسبتهن فى عينة البحث ٤٣٪ ، تأتى أعمال البيع على رأس المهن ، فيعملن بائعات فى محلات الملابس والخردوات والأدوات الكهربائية . وعلاوة على ذلك فإن شريحة النساء اللائى يمارسن العمل لحسابهن أو لحساب الأسرة يقمن بأعمال البيع أيضاً ، وأغلبهن يمارسن هذه المهنة على أرصفة الشارع ونسبة أقل يمارسنها من خلال التجول أو من خلال العمل فى كشك أو محل صغير تملكه الأسرة . هذا وتؤكد دراسة ثالثة أيضاً ، لأوضاع المرأة فى حى بولاق (الشعبى) بالقاهرة ، أن أكثر المهن شيوعاً بين النساء النشطات فى عينة البحث هى الخدمة المنزلية تليها مهنة البيع .

ويمكن الاستعانة بنتائج التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦ للحصول على صورة كلية ، وإن كانت غير دقيقة تماما ، لممارسة المرأة لأعمال البيع فى القطاع غير الرسمى . ويرجع عدم الدقة هنا إلى أن بيانات التعداد لا تبرز كافة أنشطة المرأة غير المرئية فى أعمال البيع التى تمارس خارج المنشآت . وسيتم هنا تحديد فئتين من المشتغلين داخل مهنة البيع بالقطاع الخاص باعتبار أنهما ينتميان للقطاع غير الرسمى : الفئة الأولى تشمل المشتغلين بمهنتى مساعدى الباعة

والباعة الجائلين . والفئة الثانية غير المصنفين فى مهن بيع معينة . وتشير البيانات فى الجدول رقم ١١ إلى الأهمية النسبية للإناث والذكور المشتغلين بمهن البيع غير الرسمية وفقا لهذا التعريف .

الجدول رقم ١١

المشتغلون بأنشطة البيع غير الرسمية بالقطاع الخاص بالحضر

ونسبتهم إلى جلة المشتغلين بالبيع وفقا للجنس *

١٩٨٦

	مساعدو باعة وباعة جائلون	غير مصنفين	جملة المشتغلين بأنشطة البيع	جملة المشتغلين بالبيع
الإناث				
العدد	١٤٣٥٨	١٢٨	١٤٤٨٦	٢٣٤٨٧
الأهمية النسبية	٦١ر١	٦ر٠	٦١ر٧	١٠٠ر٠
الذكور				
العدد	١٧٠٦٦٣	١٢٤٦	١٧١٩٠٩	٣٩٩٣٣١
الأهمية النسبية	٤٢ر٧	٣ر٠	٤٣ر٠	١٠٠ر٠

المصدر : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦ جدول ٢٤ .

ويتضح من الجدول أن غالبية المشتغلات بمهنة البيع (٦١٪) يمارسن النشاط كمساعدى باعة وباعة جائلين بالقطاع الخاص ، بينما تبلغ نسبة الذكور ٤٢ر٧٪ فقط . ويؤكد ذلك التركز الأكبر للنساء فى مهن البيع الدنيا بالقطاع غير الرسمى .

(٤-٤-٣) الإنتاج المنزلى

يمكن اعتبار الإنتاج المنزلى أكثر أنشطة القطاع غير الرسمى ارتباطاً بالمرأة ،

وذلك رغم أن الرجال يمارسون هذا النشاط أيضاً . وهناك عدة أسباب لهذه العلاقة الوثيقة :

- يمكّن هذا النشاط المرأة من الجمع بين دوريها كأم وربة منزل وبين النشاط الاقتصادى .
- تعد مشكلة الانتقال لمكان العمل من أهم المشكلات التى تواجه المرأة العاملة ، وممارسة النشاط الاقتصادى فى المنزل يدخر الجهد والوقت المتضمنين فى هذا الانتقال .
- تتفادى المرأة المعارضة الاجتماعية لخروجها من منزلها وممارسة النشاط .
- يمكن أن تشترك المرأة فى النشاط الذى يقوم به أحد أعضاء الأسرة الآخرين فى المنزل ، أو يمكنها هى أن تشرك غيرها من أعضاء الأسرة فى النشاط (الصغار مثلا) .
- فرص العمل البديلة المتاحة للمرأة فى سوق العمل الخارجى وخاصة إذا كانت غير متعلمة يكون محدودا .

وعلاوة على ماسبق فهناك الاعتبار العام ، وهو أن مزاولة النشاط فى المنزل لا ينطوى على أى تكلفة استثمارية فى مكان العمل ، كما أنه يكون بعيدا عن الرقابة الضريبية .

لكن رغم هذه الاعتبارات الإيجابية ، سواء الخاصة بالمرأة أم بالمشتغلين المنزليين عامة ، إلا أن النشاط ينطوى على جوانب سلبية مختلفة يقع عبؤها على المرأة . فعلاوة على أنها تتعرض لنفس السلبيات التى تواجه المرأة العاملة فى القطاع غير الرسمى عموما ، فقد اتضح أيضا أنها تكون عرضة لسلبيات خاصة بممارسة النشاط داخل المنزل . فانعزال المرأة فى منزلها يضعف كثيرا من إدراكها للعالم الخارجى ولقوى السوق والتعامل النقدى ، كما يضعف قدرتها

على الشراء والبيع ومعرفتها بأشكال الاستغلال التى يمكن أن تتعرض لها . وعلاوة على ذلك فإن اتصالها بالمشتغلات مثلها يكون فى أضيق الحدود ، وتصبح إمكانية العمل بشكل جماعى لتحقيق غايات معينة شديدة الصعوبة . فقد اتضح من بعض الدراسات فى دول العالم الثالث (٤٠) أن معظم النساء المشتغلات فى منازلهن ، واللائى يعشن فى أماكن متفرقة من المدينة ، لا يعلمن أى شئ أكثر من إسم الوكيل أو الوسيط الذى يجلب لهن مستلزمات العمل ، ولا يدركن العملية الإنتاجية بأكملها ، وأين يذهب المنتج النهائى . كذلك اتضح من بعض هذه الدراسات (٤١) أن المشتغلات بالمنزل يتحملن عبئا أكبر فى أداء المهام المنزلية مقارنة بالنساء العاملات خارج منازلهن . فوجودهن فى المنزل يعنى مسئوليتهن عن معظم أعمال المنزل . كما أن المشتغلين فى المصانع يحققون كسبا أعلى كثيرا مقارنة بالمشتغلات فى المنزل لنفس الأنشطة وساعات العمل .

ويحقق نمط ممارسة نشاط الإنتاج فى المنزل مصلحة أصحاب العمل أيضا ، فى ظل ظروف إنتاج معينة . فمن خلال هذا النمط للإنتاج العائلى يمكنهم تفادى تشريعات العمل المختلفة التى تطبق على المشتغلين فى المصانع . كذلك يمكنهم الاستفادة من وضع المرأة الضعيف وعدم وجود بدائل أمامها فى سوق العمل الخارجى ، وحتى إذا أتيحت لها وظيفة فقد لا تتمكن من الالتحاق بها لظروفها فى الأسرة ، مما يجعلها فى موقف يؤهلها لقبول أى أجر يعرض عليها . وعلاوة على ذلك فان الإنتاج المنزلى يعنى أن صاحب العمل لا يتحمل تكاليف ثابتة فى شكل مبنى أو أماكن للإقامة والعمل . والمشتغلات فى هذه الحالة يعتبرن بمثابة قوة عمل احتياطية يستخدمها رب العمل وقتما يشاء وبالمعدل الذى يريده ، ويستغنى عن خدماتها وفقا لظروف نشاطه . فالعمل ينظم وفقا لاحتياجات المشروع وليس المشتغل .

ورغم أن ظاهرة الإنتاج المنزلى للمرأة ظاهرة قديمة ، وتعد شكلا مهما من أشكال الإنتاج العائلى التقليدى الذى ينتشر فى الريف أساسا ، إلا أن التطورات التكنولوچية جعلت من هذا النمط جزءا من نظام إنتاجى حديث ، بل وجزءا من الإنتاج للسوق العالمى . فالتطورات التكنولوچية جعلت من الممكن تقسيم العملية الإنتاجية إلى أجزاء أو مراحل يمكن أن تؤدى فى أماكن مختلفة . وبذلك تحول نمط الإنتاج واستخدام قوة العمل من المركزية إلى اللامركزية . كذلك عملت هذه التطورات على إحداث مزيد من تقسيم العمل ، بحيث أمكن فصل مراحل إنتاجية معينة تتطلب درجة منخفضة من المهارة . ومن ناحية أخرى ، فكما أن تقسيم العمل الدولى يعمل على تركيز الإنتاج ذى التكنولوچيا العالية فى المركز بينما الإنتاج كثيف العمل فى الأطراف ، فإن تقسيما مماثلا للعمل يتم داخل دولة الأطراف . فالمراكز فى الحضر تنظم عمليات الإنتاج الرئيسية ، بينما تتجه لاستخدام العمل الرخيص خارج هذه المراكز ، سواء فى نفس نطاق المركز أو حتى بعيدا عنه أينما يوجد العمل الرخيص . وهذا العمل الرخيص تقوم به عادة المرأة . وفى الهند ، مثلا ، حيث الإنتاج المنزلى يعد نشاطا اقتصاديا مهما للنساء ، أصبح هذا النشاط يرتبط بعولمة صناعة الملابس ، حيث تزايد استخدام النساء فى هذه الصناعة لإنتاج ملابس للشركات عابرة الجنسية . كما انتشر هذا النمط فى عدد من الصناعات الأخرى ، مثل التصنيع الغذائى [٤٢] .

أما أشكال ممارسة هذا النشاط بالنسبة للمرأة ، فتظهر الدراسات الخاصة ببعض دول العالم الثالث أيضا ، أنها قد تمارسه بصفتها مساعدة أو عضوا فى الأسرة ، أو قد تمارسه لحسابها الخاص ، أو مقابل أجر . والمشتغلات مقابل أجر يعملن فى الغالب بالقطعة ، وقد تعمل المرأة فى هذه الحالة بشكل فردى أو مع الأسرة . والمشتغلات بالقطعة تعطى لهن المواد الخام ويأخذن

المستلزمات لمنازلهن حيث تتم عملية تصنيعها ، وتعاد السلع النهائية لصاحب العمل الذى يدفع مقابلها وفقا لعدد الوحدات المنتجة أو الوزن أو حجم القطعة . ومن أمثلة هذا النشاط صناعة أكياس الورق ، وشغل التطريز اليدوى ، والملابس ، وتنظيف الحبوب ، والتركيب الجزئى لسلع الكترونية . ووضع الاسم التجارى على السلعة النهائية .

وهناك نمط آخر للإنتاج المنزلى بالقطعة حيث تتم عملية التصنيع الأساسية فى المنازل بواسطة النساء ، وتحتفظ الشركة صاحبة الإنتاج بمخزن للمواد الخام توزع منه على النساء فى منازلهن ، وتحصل على السلعة النهائية وتضع عليها الاسم التجارى للشركة . وفى هذه الحالة تكون درجة الاستغلال أكبر حيث تتم معظم العملية الإنتاجية بواسطة النساء [٤٣] مقابل أجور زهيدة . وأهم المشكلات التى تواجه هذا النوع من الإنتاج ، علاوة على استغلال النساء وانخفاض معدل أجر القطعة ، عدم ضمان استمرارية العمل ، فقد تعمل المشتغلات أحيانا على مدى ١٦ ساعة متواصلة فى اليوم خلال مواسم الذروة ، ويبقين دون عمل لمدد طويلة ، قد تصل إلى ثلاثة شهور ، يتراخى خلالها الطلب .

ونشاط المرأة فى الإنتاج المنزلى ربما يكون أكثر أنشطة القطاع غير الرسمى التى تتجاوزها الإحصاءات الرسمية . ويرجع ذلك إلى الخلط بين هذا النشاط وأعمال المرأة المنزلية المعتادة . ويتوارى نشاط المرأة بصفة خاصة فى هذه الإحصاءات إذا كانت تعمل من خلال الأسرة ، بينما يكون أكثر وضوحا وقابلية للقياس إذا كانت المرأة تعمل بمفردها . فقد اتضح فى بعض المجتمعات مثلا أن النساء يقمن عادة بعمليات التجهيز السابقة للنسيج وأحيانا يجلسن على آلة النسيج ، ولكن الرجال يعتبرون نشطين اقتصاديا والنساء غير مشتغلات [٤٤] وبالمثل فى عمل الفخار ، تقوم النساء بالأعمال الشاقة التى تتطلب وقتا ، مثل حمل الطمى من مسافات بعيدة ، وإحضار الماء ، وعجن الطمى فى

شكل كور ، ويضع الرجل الطمى المجهز على عجلة الفخار ، وبعد ذلك تقوم النساء بعدة أعمال لدهان الفخار . ومع ذلك يعد الرجل صانع فخار ، والمرأة غير مشتغلة [٤٥] .

حالة مصر

وفى مصر ، فإن الدراسات التى تمت حول القطاع غير الرسمى ، حتى تلك التى استخدمت مسوحا ميدانية ، تهمل إلى حد كبير هذا القطاع من النساء النشطات ، والقليل جدا من الدراسات هو الذى تمتد مظلة المسح فيه لتشمل المرأة المنتجة فى المنزل . ويرجع ذلك ، كما اتضح عند تناول مشاكل قياس نشاط المرأة ، إلى أن استمارة البحث تصمم على نحو لا يسمح بتوجيه أسئلة متعددة للكشف عما تقوم به المرأة من نشاط داخل منزلها .

والدراسات القليلة التى تمت حول عمل المرأة المصرية فى القطاع غير الرسمى فى بعض مناطق القاهرة قد تلقى بعض الضوء على هذا النشاط . فقد اتضح من إحدى هذه الدراسات [٤٦] أن عدد النساء فى عينة البحث مائتا امرأة ، تمارس ٧٤ (بنسبة ٣٧٪) منهن النشاط فى المنزل . وأهم الأعمال التى تمارسها النساء فى منازلهن بيع المواد الغذائية وتصنيع بعض منها ، مثل الحلويات والمخللات وتربية الدواجن . وتبين أيضا أن نسبة عالية منهن (٧٥٪) يمارسن العمل بشكل مستمر ، والنسبة الباقية حسبما تسمح الظروف . وغالبية النساء يبعن منتجاتهن داخل المنزل حيث يحضر الزبائن للشراء ، أو يتم البيع على رصيف فى شارع قريب للمنزل . وتظهر دراسة أخرى [٤٧] أن المرأة التى تعمل فى مجال الإنتاج السلعى المنزلى قد تكون عاملة مقابل أجر (بالقطعة) ، مثل سروجيات الأحذية اللائى يشتغلن لحساب ورش الأحذية ، أو قد تكون عاملة لحسابها الخاص أو لحساب الأسرة ، مثل مزاولة المرأة صناعة المخللات والفول ،

وخياطة الملابس ، وعمل المكرميات والأكياس وخياطة الستائر وأقمشة التنجيد . وفي دراسة ثالثة يتضح أن نسبة منخفضة من النساء تبلغ ١١٪ من النساء النشطات اقتصاديا في عينة البحث هن اللائي يمارسن نشاطا اقتصاديا منزليا ، بينما يعمل نحو ٩٠٪ خارج المنزل .

وهذا التفاوت الكبير في تقدير نسبة من يعملن في نشاط الإنتاج المنزلي يرجع بطبيعة الحال إلى أن هذه الدراسات استطلاعية تنصب على منطقة معينة دون أن تكون ممثلة للمجتمع ككل . لذلك فإن الحصول على معلومات حول الظروف الاجتماعية والاقتصادية للنساء المشتغلات بالإنتاج المنزلي ، ومقارنة أوضاعهن بغيرهن من النساء في القطاع غير الرسمي ، يتطلب إجراء دراسة ميدانية أكثر شمولا ، تضع ضمن أولوياتها تحقيق هذا الهدف . كذلك يصبح من الضروري السعي لوجود تعريف لهذا النشاط ، بما في ذلك تعريف الفرق بين الأعمال المنزلية المعتادة والأعمال الإنتاجية . ومن ناحية أخرى فإن نشاط الإنتاج المنزلي للمرأة قد يتركز أحيانا في مجتمعات معينة ، مثل النساء المشتغلات لصالح ورش أو مصانع صغيرة ، أو النساء المشتغلات في مشروع الأسر المنتجة التابع لوزارة الشئون الاجتماعية . وهنا تصبح دراسة الحالة أنسب الأساليب للكشف عن أوضاع النساء العاملات في هذه الأنشطة [٤٨] .

(٤-٤-٤) المرأة العاملة في المشروعات الصغيرة

ترجع أهمية المشروعات الصغيرة إلى أنها ، من ناحية ، تعد مكونا أساسيا للقطاع غير الرسمي ، ومن ناحية أخرى ، في ظل تواضع نمو القطاع الخاص الرسمي ، يمكن أن تعتبر النشاط الأكبر ديناميكية في الاقتصاد والذي يكون قادرا على استيعاب أعداد متزايدة من قوة العمل . كما أن لهذه المشروعات أهمية خاصة ، لقدرتها على خلق طبقة من صغار المنظمين الذين تفتقد وجودهم

معظم المجتمعات النامية . وبذلك يعقد الأمل على هذه المشروعات لكى تصبح نقطة الانطلاق الأساسية لنمو القطاع الخاص فى المستقبل . وربما كان ذلك هو الذى جعل دعم المشروعات الصغيرة أحد الأهداف الأساسية لشبكات الأمان الاجتماعى عامة وللصندوق الاجتماعى للتنمية على وجه الخصوص ، كما سيتضح فيما بعد . أما بالنسبة للمرأة فمن المعتقد أن استيعاب العمالة النسائية ، من الطبقات الفقيرة بخاصة ، يتوقف إلى حد كبير على نمو قدرة كل من القطاع العائلى وقطاع المنشآت الصغيرة على استيعاب العمالة . ولعل ضيق فرص العمل أمام النساء فى القطاعين الحكومى والعام ، والارتفاع الهائل فى معدلات البطالة للإناث من حملة الشهادات المتوسطة يدلان على الحاجة الشديدة لفرص العمل التى تخلقها المشروعات الصغيرة للنساء .

وتتفاوت أشكال مساهمة المرأة فى هذه المشروعات . فقد تعمل كمشتغلة مقابل أجر ، أو قد تعمل لحسابها أو لحساب الأسرة ، أو قد تكون صاحبة عمل . كذلك فإن نشاط المشروعات الصغيرة قد يدخل ضمن نشاط الإنتاج المنزلى إذا كان مقر المشروع هو المنزل . والمعلومات الخاصة بالاستخدام فى المشروعات الصغيرة عموما واستخدام المرأة على وجه الخصوص ، تنطوى على نقص شديد. فالإحصاءات الرسمية تركز عادة على المشروعات الكبيرة نسبيا التى تدخل فى نطاق القطاع الرسمى فى الاقتصاد . ومع ذلك يمكن الاستعانة بنتائج بعض الدراسات المتفرقة للتعرف على بعض جوانب نشاط المرأة فى هذا المجال .

فقد أجريت ، بواسطة معهد التخطيط القومى ، دراسة ميدانية عام ١٩٩٣ شملت ٦٤٠٦ مشروعات صغيرة [٤٩] . وكان أحد أهداف هذه الدراسة التعرف على أوضاع المرأة العاملة فى هذه المشروعات . وقد وجد أن ٤٤٪ من هذه المشروعات تعمل بها إناث . وهذه النسبة عالية ، ولكنها لا تمثل بأية حال مساهمة النساء فى جملة العمالة التى توظفها المشروعات الصغيرة . وقد دفع

غياب المعلومات دراسة أخرى [٥٠] إلى محاولة تقدير نصيب المرأة فى عمالة المشروعات الصغيرة بطريقة غير مباشرة ، وباعتبار أن عمالة المرأة فى هذه المشروعات تمثل فائضا بعد طرح عمالتها فى المنشآت الرسمية من إجمالى عمالتها فى المنشآت . وقد اتضح أن نسبة النساء المشتغلات بالمنشآت الصغيرة بلغت ١١٪ من مجموع المشتغلين ، مقارنة بنسبة ١٢٪ بالمنشآت الكبيرة . وهو ما يدل على تواضع مساهمة المرأة فى المشروعات الصغيرة مقارنة بمساهمتها فى القطاع غير الرسمى عموما .

أما المرأة كصاحبة مشروع صغير ، فقد اتضح فى دراسة أخرى لعدد ٦٦٥ وحدة ثابتة وجائلة تعمل من خلال القطاع غير الرسمى فى شياخة معروف بوسط مدينة القاهرة [٥١] ، انخفاض نسبة الإناث فى ملكية الوحدات غير الرسمية عموما ، إلا أن نسبتهن كانت أكثر ارتفاعا فى حالة الوحدات الجائلة (٨٪) مقارنة بالوحدات الثابتة (٥ر٤٪) . وقد أرجع انخفاض مساهمة المرأة إلى أن جزءا كبيرا من نشاطها يتم داخل الوحدات السكنية ويعد نشاطا غير مرئى . أما مساهمة المرأة كمشتغلة فى الوحدات الصغيرة غير الرسمية ، وليس كصاحبة عمل ، فقد بلغ ٢ر١٠٪ من إجمالى العاملين بهذه الوحدات .

وتؤكد نفس النتائج تقريبا دراسة أخرى أكثر شمولا عن سوق العمل غير الرسمى فى مصر[٥٢]. فقد اتضح أن غالبية أصحاب العمل من الذكور ، ولا تمثل النساء سوى ٦ر٣٪ من مجموع أصحاب العمل على مستوى العينة كلها . أما المرأة كمشتغلة فى المنشآت الصغيرة فترتفع نسبتها إلى ١٠٪ من جملة المشتغلين . وهذا يتسق مع نتائج الدراستين السابقتين (١١٪ ، و٢ر١٠٪) .

وتظهر دراسة ميدانية لسوق العمل غير الرسمى باستخدام عينة ممثلة على المستوى القومى [٥٣] ، وضعا مختلفا لمساهمة المرأة فى نشاط المشروعات

الصغيرة . ويرجع ذلك إلى أن الدراسة أخذت بمفهوم مختلف للمنشأة ، هو الوحدة الاقتصادية ، يتسع ليشمل الوحدات السكنية أو العربة المثبتة بنهر الطريق أو على الرصيف أو داخل السوق . وقد اتضح من هذه الدراسة ارتفاع نصيب المرأة فى جملة المشتغلين بالوحدات الاقتصادية الصغيرة بالقطاع غير الرسمى لتصل إلى ٨ر٢٩٪ فى الحضر، بينما ارتفع نصيبها فى جملة المشتغلين لحسابهم فى الوحدات الاقتصادية إلى ٦ر٥٦٪ ، أى أعلى من نسبة الذكور . أما نسبتها كصاحبة عمل أو مشروع فى القطاع غير الرسمى فلا تتجاوز ١٩٪ من جملة أصحاب العمل بالحضر . ومع ذلك فهذه النسبة أعلى كثيرا من نسبة صاحبات العمل على مستوى سوق العمل ككل .

مما سبق يتضح أنه ، إذا عرف المشروع الصغير على نحو ضيق بحيث يشمل منشآت الأعمال التى يقل عدد المشتغلين بها عن ١٠ مشتغلين مثلا ، فإن معدل مساهمة المرأة فى هذا النشاط يكون محدودا ولا يتعدى ١٠ أو ١١٪ من جملة المشتغلين . أما إذا اتسع تعريف نشاط المشروعات الصغيرة ليشمل الوحدات الاقتصادية العاملة فى مشروعات الأعمال أو داخل الوحدات السكنية أو أى وحدة فى الشارع (مثل كشك أو عربة ثابتة وخلافه) ، فإن مساهمة المرأة ترتفع ارتفاعا ملحوظا . كذلك لوحظ أن المرأة تحتل مكانة متدنية فى هذه المشروعات فى الغالب ، فترتفع نسبتها فى الوحدات الجائلة ، أو كمشتغلة لحسابها أو لحساب الأسرة بدون أجر ، بينما تنخفض نسبتها كثيرا فى حالة أصحاب العمل المالكين لوحدات ثابتة . وبالإضافة إلى ذلك يتضح أن ظروف عمل المرأة فى هذه المشروعات غير مواتية . إذ تظهر نتائج الدراسة الميدانية التى أجراها معهد التخطيط القومى والمشار إليها سابقا ، أن ثلثى مشروعات العينة فقط هو الذى يعطى أجرا واحدا للعمل الواحد ، بينما الثلث الباقى يميز فى

الأجر لغير صالح النساء . كذلك فإن نسبة ١٢٪ من مشروعات العينة شم‌ـ إمرأة واحدة على الأقل تعمل بدون أجر (لدى الأسرة) . أما عن المزايا الإضافية التى توفرها هذه المشروعات للمرأة فهى محدودة . فقد اتضح أن ١٧٪ فقط من المشروعات تحقق للمرأة مرونة وقت العمل من خلال إعطائها حق العمل نصف الوقت بنصف الأجر ، و١٤٪ تمنح المرأة وقتا مدفوع الأجر مقابل الرضاعة ، أما إجازة الوضع فقد بلغت نسبة المشروعات التى تمنحها ٥ر١٢ ٪ فقط [٥٤] .

ومن ناحيتهم فإن أصحاب المشروعات الصغيرة فى عينة الدراسة ذاتها لهم تحفظاتهم بشأن المرأة العاملة لديهم . حيث يرى الكثيرون منهم أن المرأة لاتقبل على العمل وقتا إضافيا ، كما يشكون من ارتفاع معدل تكرار الغياب بالنسبة للإناث ، وكونهن غير ملتزمات تماما بأوقات العمل وأكثر ميلا لترك العمل . ومن الواضح أن هذه الشكاوى كلها تعد نتيجة لوضع المرأة كمسئولة عن أسرة ، وهى مسئولية يفترض أن المجتمع ككل - رجالا ونساء وقطاع أعمال ودولة - يشارك فيها ، ولكن حقيقة الأمر أن المرأة تتحملها وحدها .

ونظرا لمحدودية دور المرأة فى المشروعات الصغيرة ، ولأنها أكثر عرضة للآثار السلبية لسياسات الهيكلة الرأسمالية ، والأقل احتمالا لكى تحظى بفرصة عمل فى القطاع الخاص ، بالإضافة لأن هناك ما يقدر بنحو ٢٢٪ من الأسر فى مصر تعولها نساء ، فقد استهدفت المرأة كإحدى الفئات الرئيسية التى يوجه الصندوق الاجتماعى للتنمية موارده إليها . فنسبة المستفيدات من برامجه بلغت ٥٢٪ ، مقابل ٤٨٪ للذكور . إلا أن استفادة المرأة من الموارد المخصصة للمشروعات الصغيرة (٢٥٪) أقل كثيرا من استفادتها من برنامج تنمية المجتمع (٦٦٪) الذى يركز على تحسين نوعية الحياة للأفراد ، مثل توفير التعليم والرعاية الصحية [٥٥].

وعلاوة على ذلك فإن التوزيع النسبى لعدد المستفيدات من موارد الصندوق

فى المحافظات المختلفة لا يتناسب مع الأهمية النسبية لمعدل البطالة فى هذه المحافظات ، مما يعنى أن موارد الصندوق لا توزع وفقا لدرجة الحاجة إليها فقط ، ولكن بالأخذ فى الاعتبار القدرة على سداد هذه المساعدات . وعموما ، أياً كان حجم المساعدات الموجهة لنشاط المرأة فى المشروعات الصغيرة ، ورغم أهميته ، فإنه لا يمثل إلا نسبة ضئيلة من احتياجات النساء .

ويمكن الحصول على مزيد من المعلومات حول طبيعة نشاط المرأة صاحبة العمل في المشروعات الصغيرة مقارنة بنشاط الرجل ، من نتائج دراسة ميدانية شملت ٣٢٣ من أصحاب المشروعات الصغيرة جدا ، ذكورا وإناثا فى مناطق ريفية وحضرية [٥٦] . وقد تبين من الدراسة أن ٣٨٪ من الأسر تعتمد على دخل المرأة من أجل الإعاشة . أما أنشطة المرأة فقد تركزت فى الخدمات ثم التجارة ، بينما تمارس نسبة ضئيلة منهن النشاط الاجتماعي . وتظهر الدراسة أن الإنتاج المنزلى يعد شكلا مهما من أشكال ممارسة المرأة نشاط المشروعات الصغيرة . فقد وجد أن ٧٠٪ من النساء بدأن أعمالهن من المنزل ، مقابل ٦٨٪ فقط من الذكور ، وأن نسبة أكبر من النساء داومن على ممارسة نشاطهن من المنزل (٥٣٪ ، مقابل ١٩٪ من الذكور) . وعلاوة على ذلك فإن نصف نساء العينة يفضلن أن يكون المنزل مقرا للنشاط حتى لو كان الربح المتحقق أقل ، مقابل ١٠٪ فقط فى حالة الذكور . كذلك فإن النساء أكثر استعدادا للعمل بعض الوقت من الرجال . ومما يدل على أن جانبا كبيرا من أنشطة المرأة صاحبة المشروع الصغير يتم بشكل غير رسمى ما أظهرته الدراسة من أن ٣٥٪ فقط من المشروعات التى تديرها نساء تكون مسجلة ، مقابل ٥٦٪ فى حالة الرجال .

ويعانى معظم أصحاب المشروعات الصغيرة ، والنساء خاصة ، من مشاكل مختلفة تقلل من فرص نجاح هذه المشروعات . ومن أهم المشكلات أن المشروعات

تعتمد على المدخرات الشخصية أساسا ، يليها صناديق القروض التى توفرها الهيئات المشجعة لهذه المشروعات ، أما البنوك فهى أصعب مصادر التمويل . ويؤثر ذلك بطبيعة الحال على قدرة هذه المشروعات على التوسع ، واستخدام وسائل إنتاجية أكثر تقدما . ومن ناحية أخرى ، فإن المستفيدات من قروض الصناعات الصغيرة يعانين من قصر فترة السماح اللازمة لسداد القروض، وعدم المرونة فى السداد ومراعاة ظروف السوق التى تكون متغيرة وخاضعة لعوامل خارجية . كذلك يعانى أصحاب المشروعات من النساء من مشاكل فى مجال التسويق ، فأى زيادة فى الإنتاج عن الكميات المقررة مبدئيا يصعب تسويقها ويجعل النساء نهبا لاستغلال الوسطاء . وتواجه المستفيدات من موارد الصندوق الاجتماعى مشاكل التسويق أيضا . وبالنسبة لمشروعات "الأسر المنتجة" تعانى النساء من ضعف متابعة هذه المشروعات وتقديم المعونات اللازمة لهن . ومن أمثلة ذلك عدم وجود طبيب فى مشروعات تربية المواشى ، وعدم وجود ورش لصيانة المعدات فى حالة المشروعات الصناعية [٥٧] .

الخاتمة

يمكن الخروج من دراسة أوضاع المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى بعدد من الاستخلاصات الأساسية .

أولا : المساهمة فى النشاط والقطاع الرسمى

من حيث مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ، ورغم تزايدها خلال العقود القليلة الماضية ، فإنها مازالت متواضعة ، خاصة إذا قيست بالمعدلات فى مجتمعات نامية أخرى ، بل وفى بعض المجتمعات العربية .

وعلاوة على تواضع مساهمة المرأة فى النشاط ، فإن نوعية مساهمتها

تكون هامشية بالقياس بنوعية مساهمة الرجل . فيرتفع نصيب المرأة فى جملة المشتغلين بدون أجر وفى جملة المتعطلين ، بينما ينخفض نصيبها فى جملة المشتغلين بأجر ومن يعملون لحسابهم الخاص ، ويكون نصيبها فى فئة أصحاب العمل شديد الانخفاض .

وتواجه المرأة مشكلة بطالة أكثر حدة من الرجل . فيبلغ معدل بطالتها على مستوى الاقتصاد القومى ثلاثة أمثال معدل بطالة الرجل . والنساء المتعلمات تعليما متوسطا والمنتميات فى الغالب لأسر فقيرة هن الأكثر تحملا لعبء البطالة.

وتزاول المرأة نشاطها فى سوق عمل يسوده درجة عالية من التمييز المهنى بين الجنسين ، حيث تتركز النساء فى مهنتين رئيسيتين ، هما الأعمال المكتبية والمهن الفنية والعلمية . وداخل هاتين المهنتين يتركز نشاط المرأة فى المستويات الأدنى من الوظائف . هذا فى حين يتوزع نشاط الرجل بين المهن المختلفة على نحو أكثر توازنا ، كما أنه يمارس مهنا تتمتع بمكانة اجتماعية واقتصادية مهمة .

وعلى الرغم من أن المستوى التعليمى للنساء المشاركات فى قوة العمل أعلى كثيرا من الذكور ، فإن المرأة لا تتمتع بالمساواة فى الكسب مع الرجل . فأجرها يقل عن أجر الرجل بمعدل ملحوظ على مستوى القطاع الرسمى ككل ، ولكن التفاوت فى الأجر يكون أكثر حدة فى القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام الذى يحقق للمرأة درجة أعلى من المساواة مع الرجل . وهذ التفاوت لا يرجع فى الغالب إلى اختلاف الأجر للعمل الواحد ، ولكن يفسر أساسا بممارسة المرأة لمهن ووظائف ذات مكانة متدنية يجعل نصيب المرأة العاملة فى فئة "أفقر المتكسبين" مرتفعا إلى حد كبير مقارنة بنصيبها فى فئة "أغنى المتكسبين" .

ثانيا : المرأة وسياسات الهيكلة الراسمالية

اتضح من دراسة تجارب مجتمعات أخرى فى تطبيق سياسات الهيكلة الرأسمالية أن المرأة أكثر عرضة لسلبيات هذه السياسات من الرجل . وبالنسبة لمصر تظهر المؤشرات المتاحة أن المرأة المصرية يمكن أن تضار من هذه السياسات على نحو أكثر حدة من الرجل . وسوف ينعكس هذا الضرر بصفة أساسية فى شكل تراجع مساهمتها فى النشاط فى القطاع الرسمى ، وارتفاع معدل بطالتها ، وانسحابها من قوة العمل كلية .

والضغوط الاقتصادية الناتجة عن ارتفاع تكاليف المعيشة قد تدفع بفئة من النساء الفقيرات لممارسة العمل فى القطاع غير الرسمى . وقد يتعرضن فى مثل هذه الظروف للاستغلال ، كما أنهن يتحملن أعباء عمل هائلة لأنهن غير مهيئات للجمع بين مسئوليات الأسرة والعمل خارج المنزل . وقد يؤدى ذلك إلى أن التوسع فى دورها الإنتاجي يكون على حساب دورها فى إعادة الإنتاج .

النتيجة العامة التى يمكن استخلاصها حول تأثير سياسات الهيكلة الرأسمالية على المرأة تتمثل فى أن فرص الاختيار أمامها ستصبح مقيدة ومحدودة . فقد تضطر المرأة لممارسة النشاط على غير إرادتها ، أو إلى الانسحاب من قوة العمل رغما عنها ، أو قد تمارس العمل فى مجالات لا تحقق لها أى إشباع ، أو تصبح متعطلة إجباريا . وهذا الوضع قد يزداد سوءا باستمرار عمليات الخصخصة وانكماش التوظف فى قطاع الحكومة ، ما لم يحقق القطاع الخاص توسعا ملحوظا فى طاقاته الإنتاجية ، وما لم تأخذ السياسات العامة فى اعتبارها الضعف النسبى لوضع المرأة فى ظل هذه الظروف .

ثالثا: القطاع غير الرسمى

يعتبر القطاع غير الرسمى ملاذا للمرأة ، ومجالا مهما لمساهمتها فى النشاط الاقتصادى . وقد اتضح ، باستخدام أدلة مختلفة ، أن المرأة تساهم فى القطاع غير الرسمى بمعدل أكبر من مساهمتها فى جملة النشاط الاقتصادى ، وأكبر كثيرا من مساهمتها فى القطاع الرسمى . وعلاوة على ذلك فإن ممارسة النشاط فى القطاع غير الرسمى تتميز ببعض الخصائص التى تلائم المرأة بصفة خاصة مثل مرونة أوقات العمل ، فقد تعمل المرأة بعض الوقت ، أو بشكل مؤقت ، أو تعمل لحسابها ، أو تمارس العمل فى منزلها أو بالقرب منه . ويتميز القطاع أيضا بوجود فرص عمل للنساء الفقيرات وغير المتعلمات ، وسهولة الالتحاق بأنشطته وسهولة اكتساب الخبرة بالعمل .

ومع ذلك فإن النساء المشتغلات فى هذا القطاع يتعرضن لسلبيات ومشاكل مختلفة ، يمكن تلخيصها فيما يلى :

- أن جانبا كبيرا من نشاط المشتغلات فى هذا القطاع يكون غير مرئى ، بمعنى إنه لايوجد تسجيل رسمى لنشاط النساء وأحوالهن وظروف عملهن ، ومساهمتهن فى الاقتصاد القومى . والمفاهيم الخاصة بالنشاط الاقتصادى ، وأساليب جمع البيانات فى الإحصاءات الرسمية ، وتوجهات الباحثين ، وضعف إدراك المرأة لعملها ، والتقاليد والقيم الأبوية ، كلها أمور تساهم فى عدم ظهور نشاط المرأة . وهناك حاجة ملحة لتغيير المفاهيم وأساليب جمع البيان مع إعطاء اهتمام خاص لنشاط المرأة فى مجال الإنتاج المنزلى الذى يتم تجاهله عادة بواسطة الدراسات المختلفة .
- أن معظم المشتغلات فى هذا القطاع لا يخضعن لتشريعات العمل ، ولا تحميهن نقابات ، ولا تتوافر لهن الخدمات الصحية أو خدمات رعاية الطفولة والأمومة .

- أن العاملات فى هذا القطاع تتعرضن للاستغلال من جانب أصحاب العمل ، حيث تدفع لهن أجور منخفضة ، كما يتم التمييز بينهن وبين المشتغلين الذكور فى مستويات الأجور .
- أن نسبة عالية من المشتغلات بهذا القطاع يعملن بدون عقود عمل وبشكل متقطع أو مؤقت . لذلك ، فكما يمكن للنساء الالتحاق بالقطاع بسهولة ، يتعرضن أيضا للاستغناء عنهن بسهولة .
- أن النساء - وخاصة من يعملن لحسابهن أو فى مجال الإنتاج المنزلى- تواجهن مشاكل التسويق ومشاكل موسمية العمل واستغلال الوسطاء ، ومضايقات الزبائن وصاحب العمل .
- أن المرأة فى القطاع غير الرسمى ، وخاصة إذا كانت مشتغلة لدى الغير ، تعمل ساعات عمل طويلة ، كما أنه لا يوجد نظام محدد وواضح للإجازات . وقد اتضح من دراسات ميدانية مختلفة طول ساعات العمل التى تؤديها النساء ، وزيادتها عن ساعات العمل بالقطاع الرسمى . وتتعرض النساء للإجهاد نتيجة لذلك خاصة إذا كن مسئولات عن أسرة فى نفس الوقت .
- أن نسبة غير قليلة من الإناث فى القطاع غير الرسمى تلتحقن بأنشطة القطاع فى سن صغيرة . وأحد أشكال النشاط التى تجذب الإناث الصغيرات كما رأينا هو الخدمة المنزلية . ويزداد دافع الأسر لتشغيل بناتهم الصغار مع ارتفاع تكاليف المعيشة وحاجة الأسرة الشديدة لكسب مزيد من الدخل . ولا يترتب على ذلك فقط إمكانية التأثير فى صحة الفتاة خاصة إذا كان عملها مجهدا ، ولكن أيضا سحبها من التعليم وإهدار فرصتها المستقبلية فى الحراك لأعلى .

الهوامش والمراجع

١ - F. D. Blau and M. A. Ferber, The Economics of Women, Men, and Work, New Jersey, Printice-Hall, 1992. esp. ch. 10.

٢ - محيا زيتون ، هيكل التكسب فى سوق العمل فى مصر (مسح الأسر المعيشية) ، القاهرة ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، مشروع نظام معلومات العمالة . ١٩٩٤ .

٣ - مرفت عبد الوهاب ، محاولة تفسير التفاوت فى الأجر بين الرجل والمرأة فى سوق العمل بالحضر ، رسالة ماجستير ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر ، ١٩٩٣ .

٤ - Blau and Perber, op cit

٥ - G. Weil'Caught in the Crisis: Women in the Economies of Sub-Saharan Africa" in H. Kahne and J. Giele (eds.), Women's Work and Women's Lives": The Continuing Struggle Worldwide, Boulder, Westview Préss, 1992.

٦ - سلوى صابر ، "تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية فى المرأة" تقرير فرعى ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية ، ١٩٩٧ . غير منشور .

٧ - البنك الدولى ، من الخطة إلى السوق ، تقرير عن التنمية فى العالم ، القاهرة ، مركز الاهرام للترجمة والنشر ، ١٩٩٦ ، صفحة ٩٢ - ٩٧ .

٨ - Joycelin Massiah, (eds.,), Women in Developing Economies, Making Visible the Invisible, Berg Publishers, Inc. 1993.

٩ - الأمم المتحدة ، الدراسة الاستقصائية العالمية لعام ١٩٨٩ بشأن دور المرأة فى التنمية ، نيويورك ، مركز التنمية الاجتماعية والشئون الانسانية (الأمم المتحدة) ، ١٩٨٩ .

١٠- Massiah, op. cit.

١١- Lance Taylor and Ute Pieper, Reconciling Economic Reform and Sustainable Human Development: Social Consequences of Neo-Liberalism, UNDP, Discussion Paper Series, 1996, Chapter 5.

١٢- G. Standing "Global Feminization through Flexible Labor, World Development, vol. 17, no. 7, July 1989, pp. 1077-1095.

١٣- Taylor and Pieper, op. cit.

١٤- المرجع نفسه .

١٥- UN, Women in a Changing Global Economy, The 1994 World Survey on the Role of Women in Development, p. 23.

١٦- هبة حندوسة ، الآثار الاقتصادية لعمل المرأة الرسمى وغير الرسمى ، المؤتمر القومى الأول

للمرأة، المرأة المصرية وتحديات القرن الحادى والعشرين ٦ - ٨ يونيو ١٩٩٤ القاهرة ، المجلس القومى للطفولة والأمومة ، ١٩٩٤ ، ص ص ٤٧١-٤٨٦ . .

١٧- الجهاز المركز للتعبئة العامة والإحصاء ، التعداد العام للسكان ، ١٩٨٦ .

١٨- تقرير التنمية البشرية لمصر ، ١٩٩٥ ، صفحة ٤٢ .

١٩- حسنين توفيق إبراهيم ، الآثار الاجتماعية والسياسية لسياسة التوظف الحكومى ، فى : السيد عبد المطلب غانم (محرر) ، التوظف الحكومى فى مصر - الحاضر وإعداد المستقبل . القاهرة ، مركز البحوث والدراسات السياسية - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٢ ، ص ١٧٩ .

٢٠- محيا زيتون "هيكل التكسب للقطاع النظامى ، مسح المنشآت" القاهرة ، الجهاز المركز للتعبئة العامة والإحصاء ، ١٩٩٤ .

٢١- مديحة الصفتى ، العمالة النسائية - توصيف اجتماعى - قضايا للمناقشة ، القاهرة ، مؤسسة فريدريش إيبرت ، ١٩٩٥ .

٢٢- زيتون ، هيكل التكسب ... ، (مسح المنشآت) ، مرجع سبق ذكره .

٢٣- ينبغى الإشارة إلى أن التحليل السابق قد ركز على أوضاع المرأة العاملة فى الأنشطة غير الزراعية . ويرجع ذلك للطبيعة الخاصة للنشاط الزراعى ، التى تجعل تأثره بهذه السياسات ، ومن ثم تأثر المرأة أيضا ، يتم من خلال قنوات مختلفة يصعب الخوض فيها فى الدراسة الحالية . انظر فى ذلك ، أحمد حسن إبراهيم "بعض آثار الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى على المرأة فى مصر ، ١٩٩٥ .

٢٤- حندوسة ، مرجع سبق ذكره .

٢٥- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا ، دراسة استطلاعية حول خصائص ومشكلات المرأة فى القطاع غير الرسمى فى حى شعبى بمدينة القاهرة ، سلسلة دراسات عن المرأة العربية فى التنمية (١٥) ، بغداد ، الاسكوا ، ١٩٨٩ . ص ٧٦ وص ٩٣ .

٢٦- N. Fergany, Overview and General Features of Employment in the Domestic Economy, Cairo, CAPMAS, Labour Information System Project, 1991.

٢٧- Amartya Sen, Development: Which Way Now, The Economic Journal, vol. 93, December 1983, pp. 745-762.

٢٨- محيا زيتون "قياس مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى" ندوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى ، ١٦ - ١٨ كانون الأول ١٩٩١ ، عمان .١٩٩١ .

٢٩- المرجع نفسه .

٣٠- زيتون (١٩٩١) ، مرجع سبق ذكره .

٣١- Richard Anker and Martha Anker, Measuring the Female Labour Force in Egypt, International Labour Review, vol. 128, no. 4, 1989, pp. 511-520.

٣٢- Nader Fergany, Urban Women, Work and, Poverty Alleviation in Egypt Final Reprt, AL Mishkat, cairo, February 1994.

٣٣- فاطمة الزهراء بن سلطان "عمل المرأة فى القطاع الخاص" المؤتمر الإقليمى ، التحديات الاقتصادية والاجتماعية فى التسعينيات ومساهمة المرأة العربية فى التنمية" القاهرة ٢٠ - ٢٣ مايو ١٩٩٠ .

٣٤- وفاء فهيم مرقس ، القطاع غير الرسمى والمرأة ، تقرير فرعى ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٩٧ . غير منشور .

٣٥- سعاد كامل رزق ، "القطاع الاقتصادى غير المنظم : تعريفه وسماته الأساسية ، القاهرة ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، مشروع نظام معلومات العمالة ، ١٩٩٣ .

٣٦- يلاحظ أن بيانات الجدول تنصب على قوة العمل ١٥ سنة فأكثر . ومن المعروف أن نسبة غير قليلة من المشتغلات بالخدمة المنزلية تقل أعمارهن عن ١٥ سنة .

٣٧- حسنين كشك ، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لعمل المرأة فى القطاع غير الرسمى ، دراسات حالة من ثلاثة أحياء شعبية بالقاهرة الكبرى ، القاهرة ، مركز البحوث العربية ، ١٩٩٧ .

٣٨- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا (١٩٨٩) مرجع سابق .

٣٩- Usha Jumani, The Future of Home-Based Production" in Andrea M. Singb and Anita Kelles-Viitanen (eds), Invisible Hands: Women in Home-Based Production, Women and the Houshold in Asia, New Delhi, Sage Publications, 1987.

٤٠- المرجع نفسه .

٤١- S. Kazl and B. Raza, Women in the Informal Sector: Home-Based Workers in Karachi:, Pakistan Development Review, vol. 28, no.4, Part II, Winter 1989.

٤٢- R. Rao and S. Husain "Invisible Hands: Women in Home-Based Production in the Garment Export Industy in Delhi" in. Singh and. Kelles-Viitanen (eds) op. cit.

٤٣- Isa Band, Industrial Subcontracting: The Effects of The Putting Out System Working Women in India, in Singh and Kelles-Viitanen (eds). op. cit.

٤٤- EL Amouri Institute "Women's Role in the Informal Sector in Tunisia, in Berg/ Unesco, Women in Developing Economies: Making Visible the Invisible, UNESCO 1993.

٤٥- Jumami, op. cit.

٤٦- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا ، مرجع سابق ذكره .

٤٧- كشك ، مرجع سبق ذكره .

٤٨- زينب الأشوح ، الإنتاج المنزلى والدور النسائى فيه ، تقرير فرعى ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية . ١٩٩٧ غير منشور .

٤٩- تقرير التنمية البشرية لمصر عام ١٩٩٥ ، صفحة ٧٤ .

٥٠- حندوسة ، مرجع سبق ذكره .

٥١- أميرة مشهور ، عالية المهدى ، القطاع غير الرسمى فى شياخة معروف : دراسة استطلاعية" ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٩٤ ، ص ص ١٢٧ - ١٢٨ .

٥٢- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، دراسة عن سوق العمل فى مصر : القطاع غير المنظم ، القاهرة ، ١٩٨٥ .

٥٣- رزق ، مرجع سبق ذكره .

٥٤- تقرير التنمية البشرية لمصر ١٩٩٥ ، صفحة ٧٣ .

٥٥- منال متولى "دور الصندوق الاجتماعى فى تمويل المشروعات الصغيرة الموجهة للمرأة " ندوة "دعم فرص العمل للمرأة فى المشروعات الصغيرة ، القاهرة ٩ - ١٠ ، نوفمبر ١٩٩٧ ، القاهرة ، منظمة العمل الدولية ، ١٩٩٧ .

٥٦- سهير أبو العينين ، "أوضاع المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى مصر : مراجعة للدراسات المحلية وبعض المقارنات العربية" تقرير فرعى ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٩٧ . غير منشور .

٥٧- سوسن عثمان عبد اللطيف ، دور الصناعات الصغيرة فى تنمية المرأة بين الواقع النظرى والعملى ، ندوة : دور المشروعات الإنتاجية فى تنمية المرأة ، القاهرة ١٣ - ١٤ ابريل ١٩٩٣ ، القاهرة ، وزارة الشئون الاجتماعية بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ، ١٩٩٤ .

THE SITUATION OF WORKING WOMEN IN THE EGYPTIAN FORMAL AND INFORMAL SECTORS

Mohaya Zaytoun

The objective of the study is to investigate some of the basic issues related to the role of Egyptian women in economic activity in both the formal and informal sectors. Two main sources of information are used in the analysis: the first is secondary data derived from Census and Labour Force Surveys, and the second source represents the outcome of several previous studies, some of them include field survey findings.

Formal statistics indicate moderate participation of Egyptian women in economic activity, even when compared with some developing and Arab countries. The participation rate reaches a peak at an early age, then falls sharply afterwards. Such pattern is due to marriage and family responsibilities which impose constraints on women's participation outside their homes.

Participation profile of urban women is dominated by high degree of occupational segregation, with the value of segregation index reaching 62 percent. Women concentrate in the least economically and socially prestigeous occupations. A high degree of earnings differential is observed also between working men and women. Such differential cannot be totally explained by differences in human capital characteristics. The possibility that a certain degree of discrimination against women prevails in the labour market cannot therefore be precluded.

Several indications demonstrate that women are among the most vulnerable groups of population likely to bear the burden of economic restructuring. Several crucial elements may be mentioned in this respect:

- Women concentrate in public sector employment, the sector subject to major processes of restructuring.

- Overloaded with heavy family and household responsibilities, women are already in a weak position, and become far less competetive in the labour market than men.

- Private sector employers often discriminate against women, particularly when labour surplus dominates the market. On the other hand, private sector jobs do not usually provide suitable working conditions for women.

- In a tight labour market women facing difficulties obtaining relevant jobs prefer to be confined to their homes, and refrain from job searching.

- Poor women may be forced to seek any form of employment in the informal sector, when their families encounter a harsh deterioration in their living standard.

The scarcity of information related to the Egyptian informal sector (IS) in general, and the position of women in particular, reflects the difficulties involved in studying the nature of women's participation in the sector. Nevertheless, available evidence reveals some valuable information: participation of women in IS activities is marked by a substantial underestimation due to the misconception of economic activity, and errors of measurement implied in formal statistics, participation of Egyptian women in IS is estimated by some sutdies to be significantly higher than their participation in the entire labour market.

The main types of activities practiced by women in the urban IS are: domestic services, petty trade, and household production. Women engaged in the latter activity, however, are the most invisible groups of IS workers. Working women in IS usually confront several problems such as: long working hours, unsuitable working conditions, exploitation and low earnings, lack of training and credit facilities, and absence of social and job security.

The present study reveals the urgent need to undertake more profound empirical work on the situation of women in the labour market in general, and in household production in particular.

أوضاع المرأة العاملة

فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى حضر مصر:

مراجعة للدراسات المحلية وبعض المقارنات العربية

سمير ابو العنين*

تزايد الاهتمام على المستوى العالمى فى الفترة الأخيرة بقضايا المرأة بدرجة ملحوظة ، وذلك فى إطار الاهتمام بالتنمية البشرية بمفهومها الشامل . وقد تحول منهج معالجة قضايا المرأة من التركيز على مشكلاتها بشكل منفصل إلى العمل على إدماج المرأة فى مسار عملية التنمية ذاتها ، وذلك بتوضيح الفجوات النوعية بين المرأة والرجل فى كافة المجالات ، وتحليل أسبابها ، وتصور أساليب واستراتيجيات القضاء عليها . أو تقليلها .

وقد انعكس هذا الاهتمام العالمى بقضايا المرأة فى كم هائل من الدراسات والتحليلات لكافة أوضاع المرأة فى مختلف المجالات .

وتقدم الدراسة الحالية مراجعة للدراسات المحلية التى تعرضت لأوضاع المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى فى قطاع الحضر فى مصر ، مع الإشارة إلى بعض المقارنات العربية لإلقاء بعض الضوء على موقع مصر فى هذا المجال .

* أستاذ مساعد ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر (فرع البنات) .

المجلة الاجتماعية القومية ، المجلد الخامس والثلاثون ، العدد الأول ، يناير ١٩٩٨ .

اولا : الجوانب التشريعية التى تنظم عمل المرأة فى مصر

سعت معظم الدراسات التى تعرضت لقضايا المرأة إلى توضيح أن القوانين والتشريعات فى مصر تقر المساواة بين الجنسين فى الحقوق والواجبات ، فى المجالات الأخرى غير العمل ، كما تلتزم بما تم التوقيع عليه من اتفاقيات دولية وما تتضمنه من حقوق للمرأة العاملة ، للحفاظ عليها وعلى صحتها وأمومتها ورعايتها لأطفالها .

١-١ القوانين المنظمة لعمالة المرأة فى التشريع المصرى

صدر أول قانون لتنظيم عمل المرأة فى مصر فى عام ١٩٣٣ ، وكان يحظر تشغيل المرأة فى الأعمال الشاقة والخطرة والليلية ، كما أعطاها بعض المزايا ، مثل الإجازات المدفوعة الأجر للوضع ورعاية الأطفال . إلا أن هذا القانون كان ينطبق على الصناعة والتجارة فقط ، أما باقى المجالات فكان ينظمها قانون العمل العام .

وبعد ثورة يوليو ١٩٥٢ تزايد الاهتمام بقضايا المرأة العاملة . فصدر فى عام ١٩٥٩ القانون رقم ٩١ ، وتضمن فصلا عن عمالة المرأة ، ينص على عدم التمييز فى الأجر أو أى حقوق أخرى على أساس الجنس . وكان ذلك تمشيا مع الإعلان العالمى لحقوق الانسان ، واتفاقية الحقوق السياسية للمرأة والتى اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة فى عام ١٩٥٢ . كما نص ذلك القانون على بعض المزايا للمرأة العاملة ، تتعلق بالإجازات المدفوعة الأجر للأمومة ورعاية الأطفال . وألزم القانون أصحاب العمل بتوفير بعض الخدمات ، مثل إنشاء دار حضانة إذا زاد عدد العاملات عن مائة عاملة [(١)] .

وفى عام ١٩٧٨ صدر القانون رقم ٤٧ للعاملين المدنيين بالدولة ، والقانون رقم ٤٨ للعاملين بالقطاع العام ، ونص فيهما على الحقوق التى أقرتها الدولة

للمرأة ، وخاصة فيما يتعلق بالإجازات المدفوعة الأجر ، وحقها فى العمل نصف الوقت بنصف أجر ، ونصف الإجازات الاعتيادية حسب رغبتها .

كما صدر فى عام ١٩٨١ القانون رقم ١٣٧ بشأن القطاع الخاص ، وتضمن فصلا مستقلا لأحكام تشغيل النساء ، يقضى بسريان جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال على العاملات دون تمييز فى العمل الواحد ، كما نص على عدم تشغيل النساء فيما بين الساعة الثامنة مساء والساعة السابعة صباحا ، إلا فى الأعمال التى تستدعى ذلك بطبيعتها . ونص القانون أيضا على عدم جواز تشغيل النساء فى الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا أو الأعمال الشاقة . ومنحها نفس المزايا التى للمرأة العاملة فى الدولة والقطاع العام [٢] .

ويقر الدستور المصرى أن الدولة تكفل التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها فى المجتمع ، ومساواتها بالرجل فى ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية . كما يقر الدستور أيضا عدم التمييز بين المواطنين فى الحقوق والواجبات العامة على أساس الجنس . وكذلك يقر قانون التأمينات الاجتماعية حقوقا للمرأة تخضع لمبدأ المساواة مع الرجل فى الحصول على المزايا المقررة بموجب القانون متى تماثلت مراكزهم القانونية .

ويلاحظ أحمد حسن البرعى (١٩٩٥) [٣] أن أيا من الميثاق العربى للعمل ودستور منظمة العمل العربية لا يتضمن نصا صريحا على مبدأ المساواة ، وإنما اكتفى بالنص على القيام بالبحوث والدراسات فى الموضوعات العمالية المختلفة ، وعلى الأخص ظروف وشروط العمل للمرأة .

وتوضح الدراسات السابقة أيضا أن قوانين العمل فى مصر يتم تطبيقها على المرأة العاملة فى القطاع الرسمى ، أما المرأة العاملة فى القطاع غير

الرسمى فمازالت تعانى من عدم وجود تشريعات تنظم أحوالها .

وبالإضافة إلى ما سبق فقد صادقت مصر على الاتفاقيات بخصوص عمالة المرأة ، والتى تهدف إلى تحسين ظروف العمل ، وتسهيل تشغيل المرأة بشروط تتناسب مع قابليتها ومسئولياتها العائلية ، كما تنص على مساواة المرأة بالرجل فى الاستخدام وفى المعاملة أثناء العمل . وينص دستور منظمة العمل العربية على لزوم تكافؤ الأجر عند تكافؤ العمل (٤) .

١ - ٢ مجالات العمل المغلقة أمام المرأة فى مصر

رغم أن القوانين والتشريعات فى مصر لا تحظر - كما رأينا - عمل المرأة فى أى مجال من المجالات ، إلا أن العرف والظروف الاجتماعية والثقافية السائدة تغلق باب العمل أمام المرأة فى بعض المجالات ، وهى بالتحديد القوات المسلحة والشرطة والقضاء .

ومع ذلك تشير إحدى الدراسات (نجيب ١٩٩٦) (٥) إلى أن هذه الأبواب ليست مغلقة تماما . فبالنسبة للقوات المسلحة تعمل المرأة فى أغلب قطاعات الخدمات ، والمجال الوحيد الذى لا تشارك فيه هو التشكيلات القتالية . ولا تعتبر الدراسة أن ذلك يعد إخلالا بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ، لأن مصر تعانى من زيادة سكانية ، وبالتالى فإن القوات المسلحة تستوفى حاجتها من الرجال ، وذلك بالإضافة إلى أن العمل القتالى يتسم بصعوبات تتطلب شروطا بدنية لا تتوافر عند النساء .

وبالنسبة للشرطة فإن أعمالها تنقسم إلى أعمال الشرطة البحتة وأعمال متعلقة بالإدارة الشرطية . وهذه الأخيرة مفتوحة للمرأة منذ فترة طويلة . أما الأعمال الشرطية البحتة فكانت مجالا مغلقا أمام المرأة حتى قامت أكاديمية

الشرطة بقبول دفعات من الفتيات تخرجن ضابطات شرطة . وتشير الدراسة إلى أن هذا المجال يعد من المجالات الواعدة لعمالة المرأة ، خاصة فى مجال شرطة السياحة .

أما القضاء فيشمل المحامين "القضاء الواقف" وأعضاء الهيئات القضائية "قضاء الجلوس" . وتعمل المرأة فى المحاماة منذ أكثر من نصف قرن ، وكذلك تعمل فى النيابة الإدارية وهيئة قضايا الدولة من مدة ، والمجال الوحيد المغلق أمامها حتى الآن هو "قضاء الجلوس" ، سواء القضاء العادى أو الإدارى . ولا يرجع إغلاق هذا المجال أمام المرأة إلى أسباب قانونية ، وإنما يرجع إلى اعتبارات عملية ، تتمثل فى أن تعيين القضاة يتم من بين وكلاء النيابة ، مما يعنى ضرورة التنقل المستمر فى الأقاليم وفى المناطق النائية ، التى يصعب فيها تقبل المرأة كوكيل نيابة . وبالتالى فإن المشكلة ترجع إلى مناخ ثقافى معين . ومع ذلك بحسب ما تشير الدراسة ، فإن هناك آفاقا جديدة لعمل المرأة فى هذا المجال ، خاصة فى قضاء الأحداث والأحوال الشخصية . فالمعركة الأساسية للمرأة المصرية ليست فى اقتحام الأبواب المغلقة فقط ، وإنما أيضا فى الاستفادة الحقيقية من الفرص المختلفة التى تمنحها إياها القوانين والتشريعات فى المجالات المفتوحة أمامها . وفى الواقع العملى ، رغم المزايا التى يعطيها القانون للمرأة العاملة ، فإنه لا يوجد التزام فعلى بالنصوص القانونية الصريحة . ويلاحظ أن الدراسات السابقة التى تعرضت للقوانين المنظمة لعمالة المرأة لم توضح ما إذا كانت تنص على عقوبات معينة فى حالة مخالفة القوانين ، وإن كان ظاهر الحال يبين عدم وجود مثل هذه العقوبات ، ناهيك عن صعوبة إثبات المخالفة فى كثير من الأحيان .

وبالإضافة إلى ما سبق فإنه يجرى حاليا إعداد قانون جديد للعمل هو "قانون العمل الموحد" ، الذى يعطى امتيازات أكبر لصاحب العمل فى إطار فلسفة

سياسات الإصلاح الاقتصادى والخصخصة . ويرى البعض أن هذا القانون سوف يؤدى إلى بعض التراجع عن حقوق وامتيازات المرأة التى تقرها القوانين الحالية . [٦] ويستدل على ذلك من أن المرأة استبعدت من المشاركة فى صياغة مشروع القانون، كما أن رجال الأعمال فى مصر يمارسون ضغوطا لإفراغ قانون العمل من النصوص التى تمنح مزايا للمرأة العاملة ، ولتضمين قانون العمل الموحد نصوصا تمكنهم من إنهاء عقود العمل حسبما يتراءى لهم ، وهو ما يمثل رخصة لتسريح العاملات [٧] . وكذلك يعترض البعض على نصوص القوانين التى تحرم تشغيل المرأة فى الليل أو فى الأعمال الخطرة ، ويعتبر أن هذا الحظر فى ظاهره حماية للمرأة ، ولكنه فى الحقيقة يقيد المجالات التى يمكن أن تعمل بها ، وأنه من الأفضل اتخاذ إجراءات السلامة المهنية لكل العاملين من الرجال والنساء على حد سواء ، وترك المرأة تختار بنفسها المجال الذى ترغب فى العمل فيه [٨] .

ثانيا : حجم مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى

فيما يتعلق بحجم مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى فإن معظم الدراسات يعالج الموضوع على أساس البيانات التى يقدمها الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، سواء كانت تعدادات السكان ، وخاصة لعامى ١٩٧٦ و ١٩٨٦ ، أو مسوح العمالة بالعينة ، وبصفة خاصة لعام ١٩٨٨ ، مع ملاحظة وجود بعض الاختلافات بين هذه المصادر سنوضحها فى حينها .

٢ - ١ تقديرات حجم مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى وتوزيعه على الأنشطة والمهن

توضح الدراسات المختلفة انخفاض معدلات النشاط الاقتصادى للنساء فى مصر مقارنة بالدول المتقدمة ، بل وبعض الدول النامية الأخرى . يبلغ معدل النشاط الاقتصادى للنساء فى تعداد ١٩٨٦ حوالى ٩ر٢٪ ، فى حين يصل هذا المعدل إلى

٢٦٪ فى تونس ، و٢٧٪ فى المغرب ، و٤٨٪ فى الولايات المتحدة الأمريكية ، وأما معدل النشاط للرجال فى مصر فى نفس العام فيبلغ ٥ر٧٠٪ . وترتفع نسبة البطالة بين الإناث إلى ٢٥٪ ، فى مقابل ١٠٪ بين الذكور [٩] .

وبالنظر إلى تطور معدلات النشاط زمنيا ، نجد أن هذا المعدل كان ٩ر٥٪ فى عام ١٩٦٠ ، وارتفع إلى ٣ر٦٪ فى ١٩٧٦ ، ثم إلى ٢ر٩٪ فى ١٩٨٨ ، وإلى ٦ر١٦٪ فى عام ١٩٩٣ .

وتبلغ نسبة النساء إلى إجمالى قوة العمل حوالى ١١٪ فى تعداد ١٩٨٦ ، و٢١٪ فى ١٩٨٨ ، و٦ر٢٢٪ فى بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٣ ، [١٠] و٢ر٣٨٪ فى سنة ١٩٩٤ [١١] . وتتفاوت نسبة النساء فى قوة العمل فى المحافظات المختلفة ، حيث تبلغ حوالى ٤ر٧٪ فى محافظة الصعيد ، وتصل إلى أقصى قيمة لها فى بورسعيد (٧ر٢١٪) ، والقاهرة (٤ر١٨٪) ، وتبلغ أقل قيمة لها فى جنوب سيناء (٣ر٤٪) ، وفى قنا (٢ر٤٪) ، [١٢] .

أما نسبة الأمية بين العاملات فكانت ٨ر٢٦٪ فى تعداد ١٩٨٦ ، و٢ر٤٨٪ فى مسح العمالة بالعينة لعام ١٩٩٣ [١٣] .

وبالنسبة لتوزيع عمالة النساء على القطاعات المختلفة يوضح التوزيع القطاعى فى تعداد ١٩٨٦ أن ٦ر٥٥٪ من النساء يعملن فى القطاع الحكومى ، و١٠٪ فى القطاع العام ، و٧ر٣٣٪ فى القطاع الخاص .

أما بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ ، وهو يوسع مفهوم النشاط ليشمل العمل فى القطاع غير الرسمى الذى ينتمى كله للقطاع الخاص ، فيوضح أن القطاع يستوعب ٥ر٨٢٪ من النساء المشتغلات ، مقابل ٦٩٪ من الذكور ، وأن ٢ر٨٨٪ من العاملات فى الحضر يعملن مقابل دخل ، وتبلغ هذه النسبة فى الريف ٥ر٦٪ [١٤] .

وتؤكد الدراسات المختلفة على أن بيانات التعداد لا تعطى صورة دقيقة لحجم مشاركة المرأة فى الأنشطة الاقتصادية ، وذلك لأنها تقيس معدلات النشاط فى القطاع الرسمى فقط ، ولا تتوفر بيانات عن عمالة المرأة فى القطاع غير الرسمى . وبدءا من عام ١٩٨٣ ، وبناء على توصيات الأمم المتحدة ، قام الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء بتعديل المفاهيم المتعلقة بالشخص النشط اقتصاديا والمستخدمة فى مسوح العمالة ، بحيث تتضمن الرجال والنساء الذين يعملون فى كل من القطاع الرسمى وغير الرسمى . وهذا أدى إلى ارتفاع نسبة مشاركة النساء فى قوة العمل .

وفى مسح العمالة بالعينة لسنة ١٩٨٨ جرت محاولة قياس معدلات نشاط المرأة فى القطاع غير الرسمى . واختلفت أساليب المعاينة ، فضلا عن أسلوب وأداة جمع البيانات . ولذلك ارتفع معدل النشاط الكلى للمرأة من ٩٪ إلى ما يتراوح بين ٣١٪ و٣٨٪ فى مصر بعامة : ٤٨٪ فى الريف ، مقابل ٢٦٪ فى الحضر [١٥] .

ويوضح المسح أيضا أنه ، رغم ارتفاع معدل النشاط للنساء فى ١٩٨٨ ، فإن ٦٠٪ من النساء العاملات يعملن بدون أجر ، فى مقابل ١٤٪ فقط من الرجال، وتصل هذه النسبة فى الريف إلى ٧٤٪ ، بينما تبلغ فى الحضر حوالى ٢٣٪ . وتقدر نسبة الأميات من العاملات بدون أجر ٨٠٪ .

وبالنسبة لتوزيع عمالة المرأة على الأنشطة والمهن المختلفة ، توضح الدراسات من واقع البيانات الإحصائية تركز عمالة النساء فى أنشطة الخدمات الاجتماعية والشخصية ، وفى فئات الفنيين والمهنيين ، وبصفة خاصة فى مهن مثل التدريس والطب والتمريض ، وفى داخل الصناعات التحويلية تتركز أغلبية النساء فى قطاع الغزل والنسيج . ويتسق ذلك مع فكرة صلاحية المرأة للعمل فى المجالات

القريبة من أدوارها داخل الأسرة .

وتوضح البيانات أيضا أن مشاركة المرأة فى الوظائف القيادية كانت لا تتعدى ٧ر٥٪ من إجمالى العاملين فى الحكومة فى أوائل الثمانينيات ، ووصلت فى وظائف المديرين إلى حوالى ١٢٪ فى تعداد ١٩٨٦ .

وتؤكد الدراسة التى يتضمنها التقرير المقدم إلى المؤتمر العالمى الرابع للمرأة فى بكين (١٩٩٥) [١٦] على أن معظم الإحصائيات الرسمية عن عمالة المرأة تتجاهل دورها الكبير فى الزراعة وفى القطاع غير الرسمى فى الحضر ، وتذهب إلى أن مسح العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ يعد أقرب للحقيقة ، وتوضح الفروق بين نتائج تعداد ١٩٨٦ ومسح العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ .

وبالنسبة لمعدلات النشاط الاقتصادى للمرأة حسب النشاط نجد أنه يبلغ ١١٪ فى الزراعة فى تعداد ١٩٨٦ ، فى حين يصل إلى ٦٧٪ فى بحث العمالة بالعينة ١٩٨٨ .

وفيما يتعلق بنسبة النساء إلى إجمالى العاملين فى المهن الرئيسية فى بيانات تعداد ١٩٨٦ وبحث العمالة بالعينة ١٩٨٨ ، يوجد بعض الاختلاف الذى يبلغ أقصاه فى الزراعة : حيث تسجل بيانات التعداد نسبة النساء ٢٪ ، أما بحث العمالة بالعينة فيسجلها أكثر من ٥٠٪ ، إلا أن أكثر هذه العمالة غير مدفوع الأجر . وتوضح البيانات فى كل من التعداد وبحث العمالة بالعينة ارتفاع نسبة النساء فى فئة الكتبة (٤ر٤١٪) ، يليها نسبة المهنيين والفنيين (٤ر٣٢٪) .

ولا تتوافر كثير من البيانات التفصيلية حول نسبة كل من النساء والرجال الذين يعملون بصورة جزئية . وتوضح البيانات أن حوالى ٨٩٪ من النساء فى ١٩٨٨ يعملن بصفة دائمة ، مقابل ٥ر٨١٪ من الرجال ، و١ر٢٪ من النساء يعملن بصورة مؤقته ، مقابل ٨ر١٪ من الرجال ، و٥ر١٪ من النساء يعملن بصورة

موسمية ، مقابل ٥ر٠٪ من الرجال ، ومن يعملن أحيانا من النساء ٨٪ ، مقابل ١٦٪ من الرجال .

وتوضح بيانات ١٩٩١ أن هناك تحولات كبيرة فى اتجاهات إسهام الإناث فى النشاط الاقتصادى ، حيث يوجد انخفاض فى التوجه إلى المهن العلمية والفنية والخدمات ، وزيادة فى التوجه نحو أعمال البيع والزراعة وتربية الحيوان والصيد وأعمال الإنتاج والفعلة [١٧] .

٢ - ٢ دوافع المرأة للعمل

توضح الدراسات التحليلية التى قامت على بيانات بحث العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨[١٨] أن غالبية النساء العاملات ينتمين إلى أسر تحتاج إلى دخلهن ، أى أن غالبية النساء يعمل بدافع المشاركة فى ميزانية الأسرة . وكان هذا الدافع أوضح فى الريف ، أما فى الحضر فهناك من النساء من يعملن بدافع الحصول على دخل خاص بهن .

وتوضح الدراسات السابقة أن الأسباب الاقتصادية ، ممثلة فى الحاجة إلى دخل ، سواء كان دخلا خاصا أو للمساهمة فى الإنفاق على الأسرة ، يمثل ٥٦٪ من دوافع المرأة للعمل . ويلاحظ من البيانات أيضا ضعف الطموح المهنى لدى المرأة ، حيث يمثل دافع الحصول على مكانة اجتماعية ٥٪ فقط . أما أسباب عزوف المرأة عن العمل فقد لوحظ أن ٤ر٧٠٪ من العاملات يعتقدن أن المرأة يجب ألا تعمل إذا كانت أما ترعى أطفالا صغار السن ، كما أن ٨ر٧٨٪ من المشتغلات يرين أن المرأة يجب ألا تعمل إذا كان من الممكن تعويض دخلها ، كما أن ٨ر٥٢٪ من النساء فى العينة فضلن أن يكن ربات بيوت ، وكان أغلبهن فى المناطق الحضرية ، مما يمكن تفسيره بصعوبة توفير المعونة فى الحياة فى هذه المناطق ،

حيث العلاقات القرابية ، وبخاصة أواصر العائلة الممتدة ، ضعيفة .

وتشير الدراسة أيضا إلى أن مستوى التعليم يؤثر فى أسباب عدم العمل . فكانت أسباب المرأة الأمية لعدم الخروج للعمل تتمثل بشكل أساسى فى : أن العمل عيب (٩١٪) ، ورعاية الأسرة (٧٤٪) ، وعدم الحاجة المادية (٧٢٪) ، وعدم الاختلاط مع الذكور (٧١٪) . أما المرأة الجامعية فى الحضر فكان أهم سبب لعزوفها عن العمل هو الأجر المنخفض غير الملائم ، أما المتعلمات تعليما متوسطا ، فقد أكدن على أهمية الاستمرار فى العمل بصرف النظر عن مستوى الدخل . وبالنسبة للاتجاهات نحو عمل المرأة التى لديها أطفال صغار ، كان هناك إصرار على الاستمرار فى العمل من قبل المتعلمات تعليما متوسطا ، مما يؤكد التأثير الإيجابى للتعليم فى رغبة المرأة فى العمل .

٢ - ٣ بعض مشكلات قياس مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى

تجمع الدراسات المختلفة على قصور تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ، وعلى وجود صعوبات فى قياس مساهمة المرأة فى الأنشطة الإنتاجية . وذلك لعدة أسباب ، لعل أهمها عمل المرأة فى كثير من الأحيان لدى الأسرة بدون أجر ، وصعوبة قياس عملها فى القطاع غير الرسمى ، بالإضافة إلى التوجه العام السائد وهو أن نشاط المرأة هو - أساسا - فى مجال رعاية الأسرة ، وهذا يؤثر بدوره فى مصممى المسوح وجامعى البيانات ، على نحو يؤدى إلى نقص دقة القياس [١٩] .

وبالإضافة إلى ذلك ، فإن نقص الدقة فى القياس بالنسبة لفئات معينة يؤدى إلى استنتاج مؤشرات غير دقيقة . ومن ذلك العلاقة العكسية بين مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى والعمر ، وذلك رغم تأكيد بعض الدراسات على أن مشاكل

قياس مشاركة المرأة العاملة تتركز فى فئة النساء المتزوجات ولديهن أطفال ، كما أن صعوبات القياس فى القطاع غير المنظم أكبر منها بالنسبة لسوق العمل ككل . ومن الأدلة العملية على قصور الإحصاءات اختلاف مؤشرات معدلات المساهمة فى النشاط الزراعى وفقا للنوع ومصدر البيانات . ويعتبر اختلاف مفاهيم النشاط وأساليب جمع البيانات من أهم العوامل المؤثرة فى قياس مساهمة المرأة فى النشاط ، وكذلك اختلاف فترة السن التى تؤخذ فى قياس القوة العاملة ، حيث تعتبرها بعض الدراسات ١٢ سنة فاكثر ، فى حين يعتبرها البعض ٦ سنوات فأكثر ، والبعض الآخر ١٥ سنة فاكثر .

ويؤكد العديد من الدراسات على أهمية طول الفترة المرجعية للاستقصاء ، وكذلك أهمية دراسات استخدام الوقت .

كما تشدد بعض الدراسات على ضرورة تبنى توصيات الأمم المتحدة بالاعتداد بحالة "النشاط المعتاد" بدلا من حالة "النشاط الحالى" ، وتحديد حالة العمالة أو البطالة على أساس فترة زمنية أطول تمتد إلى أثنى عشر شهرا بدلا من أسبوع ، وتعديل طريقة قياس البطالة لتصبح مدى الاستعداد للعمل بدلا من البحث النشط عن العمل ، وكذلك إدراج جميع السكان من الذكور والإناث العاملين لحسابهم أو لأسرهم بدون أجر فى البيانات الرسمية ، ومحاولة قياس إجمالى الزمن الفعلى المستغرق فى العمل ، والتمييز فى الاستقصاء بين أنشطة القطاعين الرسمى وغير الرسمى ، والاستعانة ببحوث ميدانية تعتمد على استخدام الوقت[٢٠] .

وتؤكد الدراسات المختلفة على أن عمل المرأة يقدر بأقل من قيمته فى الحسابات القومية ، بسبب اقتصار مفهوم القيمة على السوقية فى إحصائيات الدخل القومى ، فى حين أن جزءا كبيرا من ناتج عمل المرأة يتمثل فى إنتاج قيم

اقتصادية ولكنها غير سوقية ، فتظل بلا تقييم .

وقد تم تعديل هذا النظام فى ١٩٩٣ ، بإضافة بعض بنود إلى الحسابات القومية ، مثل إنتاج السلع المنزلية من أجل الاستهلاك الخاص ، وحمل المياه . ولكن مازال معظم العمل المنزلى مستبعدا . وتقترح بعض الدراسات حساب عدد الساعات التى يقضيها كل من المرأة والرجل فى أعمال سوقية ، بدلا من استخدام الطريقة العادية التى تتمثل فى مجرد حساب عدد المشتركين فى القوة العاملة[٢١] .

وتقترح إحدى الدراسات [٢٢] مجموعة من المؤشرات لدراسة الوضع الاقتصادى للمرأة ، تقدر على المستوى القومى وعلى مستوى المحافظة ، لفترتين زمنيتين بينهما خمس سنوات . وتشمل هذه المؤشرات قياس النشاط والمشاركة بين جملة السكان ، ومؤشرات لقياس التشغيل والبطالة وحساب النسب على مستوى الريف والحضر ، والخصائص التعليمية للقوى العاملة ، وتوزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية والقطاعات التنظيمية وفى القطاع غير الرسمى ، ومؤشرات للتوزيع المهنى لنشاط المرأة ، والمزايا المتاحة للمرأة لرعاية الطفل ، ومؤشرات عن العمل غير مدفوع الأجر فى كل من الريف والحضر ، وكذلك مؤشرات استخدام الوقت للرجل والمرأة ، ومؤشرات ملكية المرأة من الأصول المالية والنقدية والعقارية .

ثالثا : جانب من الرؤية العربية لمساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى

تتفق الدراسات التى تتعرض لمساهمة المرأة العربية فى النشاط الاقتصادى على ضعف مشاركة المرأة العربية فى الحياة الاقتصادية بصفة عامة والعمالة بصفة خاصة ، وإن كانت الإحصائيات لا تعطى التقدير الكافى للمشاركة الاقتصادية للمرأة العربية وتقلل من قدر اشتراكها فى الاقتصاد بصفة عامة .

وتوضح إحصاءات منظمة العمل الدولية عن عام ١٩٩١ ضعف مساهمة المرأة العربية فى النشاط الاقتصادى ، مقارنة بالذكر ، ومقارنة بدول نامية أخرى. ويلاحظ من هذه الإحصائيات أن النسبة فى مصر تقل عن دول عربية أخرى ، مثل تونس والسودان والكويت ، حيث تبلغ فى مصر ٢ر٦٪ ، بينما تبلغ فى السودان ٤ر٢٠٪ ، وفى تونس ٧ر١٢٪ ، وفى الكويت ٥ر١٣٪ . ويلاحظ من هذه الأرقام عدم ارتباط معدل مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى بدرجة النمو الاقتصادى فى الدولة محل البحث . وترجع دراسة محيا زيتون [٢٣] الاختلاف فى النسب السابقة إلى أسلوب جمع البيانات والتعريفات المستخدمة ، وعوامل أخرى .

ويتضح ذلك بالفعل بالنسبة للمؤشر الخاص بمصر ، فهو أقل بكثير من المعدل الحقيقى . فقد رأينا فى أجزاء سابقة أن معدل النشاط للنساء فى تعداد ١٩٨٦ يبلغ ٢ر٩٪ ، وبتوسيع مفهوم النشاط فى مسح العمالة بالعينة يرتفع المعدل إلى أكثر من ٣٠٪ . وكذلك تختلف المؤشرات الخاصة ببعض الدول العربية عن تلك التى تقدرها دراسات أخرى عرضناها فيما سبق . إذ يبلغ معدل النشاط فى تونس ١٩٨٨- وفقا لتقرير للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى أسيا فى ١٩٩٢ حوالى ٣٦٪ [٢٤] .

وتذهب بعض الدراسات [٢٥] إلى أن التفاوت بين الدول العربية فى تركيبتها الاقتصادية وتطورها الاجتماعى لم ينعكس بشكل عام على مشاركة المرأة فى التنمية الاقتصادية . فقد ظلت هناك تشابهات واسعة فى مجال عمل المرأة ، تمثلت فى ضعف مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى بصفة عامة ، وفى بعض خصائص عمالة المرأة ، والمشكلات التى تواجهها .

وهناك ، من ناحية أخرى ، دراسات [٢٦] تشير إلى وجود اختلاف فى مدى اشتراك المرأة العربية فى العمالة من بلد لآخر ، وعلاقة عكسية بين درجة الثراء

ومعدل تشغيل المرأة (فيقل معدل النشاط فى الدول البترولية الغنية ، ويزيد فى الدول الفقيرة نسبيا ، مثل مصر وسوريا ودول المغرب العربى) . ومن العوامل الأخرى المؤثرة فى مدى اشتراك المرأة العربية فى العمالة التشريعات الوطنية الخاصة بالعمالة والتعليم ،والهياكل الثقافية والاجتماعية .

وتصف دراسة فاطمة سلطان (١٩٩٠) [٢٧] خصائص تشغيل المرأة فى العالم العربى بأن المرأة تعمل بأعداد أكبر فى البلدان الفقيرة ، بسبب الحاجة إلى دخل وبسبب هجرة العمال من الرجال إلى الدول الغنية . ويتم تشغيل غالبية النساء فى القطاع العام والحكومة ، ويقتصر تشغيلهن على أعمال توصف بأنها مهن نسائية ، مثل التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية .

وفيما يتعلق بمساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى وفقا للعمر ، توضح إحصائيات منظمة العمل الدولية أن التفاوت بين الذكور والإناث يزيد حدة فى فئات العمر المتقدمة ، مما يعنى انخفاض العائد من الاستثمار البشرى بالنسبة للإناث . وترجع دراسة محيا زيتون (١٩٩١) [٢٨] العلاقة العكسية بين مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى والعمر إلى نقص الدقة فى القياس .

وبالنسبة لمساهمة المرأة العربية فى نشاط القطاع غير الرسمى ، فإن الدراسات حول النشاط الاقتصادى والعمل فى هذا القطاع محدودة للغاية على مستوى العالم العربى .

وفيما يتعلق بخصائص مشاركة المرأة العربية فى الأنشطة الاقتصادية المختلفة يلاحظ أن معدلات مساهمة المرأة فى الصناعة من أدنى المعدلات على مستوى العالم . وتوضح الإحصائيات التى تنشرها منظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا [٢٩] أن نسبة الإناث إلى مجموع العاملين فى الصناعة تبلغ ١٣٪ فى مصر ، فى حين تبلغ ١٧٫٥٪ فى لبنان ، و٢٦٫٤٪ فى تونس .

وتشير دراسة نادية رمسيس (١٩٩١) [٣٠] إلى ارتفاع نسبة مشاركة المرأة فى الصناعة في الدول التى تتمتع بقدر متطور من التصنيع ولا تتمتع بارتفاع كثير فى مستوى الدخل ، مثل مصر والمغرب وتونس . أما الدول التى يرتفع فيها مستوى الدخل نتيجة تصدير البترول ، وفيها تصنيع متطور ، مثل العراق والدول البترولية الأخرى ، فالمساهمة فيها قليلة .

وتدل المؤشرات الإحصائية أيضا على تكدس عمالة المرأة فى الصناعة التحويلية ، وفى صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة والجلود بالذات .

أما عن عمل المرأة فى الزراعة فيوجد انخفاض كبير فى معدلات نشاط المرأة الريفية ، وهو يرجع إلى تجاهل الإحصائيات لنشاط المرأة فى المزارع العائلية ، حيث لا يأخذ العمل شكل اليوم الكامل .

وبالنسبة لعمل المرأة فى مجال الخدمات توضح الإحصاءات تركز عمالة النساء فى قطاع الخدمات ، حيث تبلغ نسبة النساء فيه إلى إجمالى النساء العاملات ٦٧٪ فى مصر ، و٤٥٪ فى سوريا ، و٥٠٪ فى العراق ، وتصل إلى ٨٩٪ فى الأردن ، و٩٨٪ فى قطر .

وفيما يتعلق بالمهن الرئيسية داخل قطاع الخدمات ترتفع نسبة التأنيث فى فئات المهنيين والفنيين والكتبة ، مما يوضح أن الطلب على عمالة المرأة العربية يرتبط بنوع المهن التى يراها المجتمع مناسبة للنساء .

وعن معدلات النشاط الاقتصادى للمرأة حسب فئات السن توضح الإحصائيات أن معدلات النشاط الاقتصادى للمرأة فى الوطن العربى ترتفع فى فئات السن الفتية ، وتتناقص بصورة واضحة مع ارتفاع السن . وتتفاوت معدلات نشاط الأطفال من الإناث (من ١٠ - ١٤ سنة) ، حيث ترتفع فى الدول العربية الفقيرة ، التى تتميز بوجود قطاع زراعى كبير ، وتنخفض فى الدول العربية الغنية

بالبترول . وبصفة عامة يلاحظ اتجاه تنازلى لمعدلات النشاط الاقتصادية للأطفال من الإناث واتجاه آخر تصاعدى لمعدلات النشاط للإناث فى سن العمل . ولاترتبط معدلات النشاط للمرأة بالحالة الزواجية ، وإنما ترتبط بمستوى التعليم .

وبالنسبة لمعدلات البطالة للإناث توضح إحصائيات منظمة العمل الدولية أن هذه المعدلات أعلى بكثير من معدلات البطالة للذكور . وتبلغ نسبة بطالة الذكور فى مصر ١٠٪ ، وللإناث ٤٠٪ ، وفى الأردن ٤٪ للذكور و١٦٪ للإناث ، وفى البحرين ٦٪ للذكور و٣٥٪ للإناث [٣١] .

أما أكثر الصعوبات وأنماط القهر والتمييز التى تواجهها المرأة العاملة العربية فتتمثل فى العمل المنزلى وما يتطلبه من المرأة من وقت وجهد . ويعود ذلك إلى بعض الخصائص الديموجرافية العربية ، مثل الهيكل العمرى الفتى ، وانتشار ظاهرة الزواج المبكر ، وارتفاع مستوى الخصوبة . أما العقبة الثانية فتتمثل فى انخفاض المستوى التعليمى وتدنى المستوى المهارى .

وقد اشتدت العوائق أمام المرأة العربية فى السنوات الأخيرة ، بسبب التحولات الاقتصادية التى اتسع نطاقها على مستوى العالم العربى ككل . فقد أدت الثورة النفطية فى الخليج إلى دعم العلاقات القبلية ، مما انعكس على وضع المرأة الاجتماعى ، حيث أصبحت الوظيفة الأساسية لها هى الإنجاب ، وأصبح من الممكن الاستعانة بالعمالة الوافدة حتى فى مجال تربية الأطفال . أما فى الدول الفقيرة نسبيا فقد تراجع الطلب على عمالة المرأة بسبب تخلى الدولة عن دورها القائد فى العملية الاقتصادية ، وتقلص فرص عمل المرأة فى القطاع الحكومى والعام .

وبالإضافة إلى الصعوبات السابقة ، تعانى المرأة العاملة من أشكال قاسية من التمييز والتحيز ، سواء على مستوى الأجور أو الترقى فى السلم الوظيفى أو فرص اكتساب مهارات جديدة . وبالرغم من عدم وجود تشريعات واضحة تبرر

ذلك إلا أن الأنماط الثقافية العالية فى العالم العربى تجعل من هذا التمييز ممارسة يومية ودائمة .

رابعا : أوضاع ومشكلات المرأة العاملة فى القطاع الرسمى فى الحضر

٤ - ١ مشكلات ترتبط بموقف المجتمع تجاه عمالة المرأة

من أهم القضايا التى تؤثر فى المرأة العاملة على المستوى العالمى العزل الوظيفى ، بمعنى عزل المرأة فى الأنشطة الاقتصادية "الأنثوية" الموروثة تاريخيا ، وكذلك التحيز ضد المرأة فى مجالات متعددة ، والوضع غير المأمون والمجهد بالنسبة للمرأة داخل قوة العمل بسبب صراع الأدوار عند المرأة [٣٢] .

وتوضح نتائج تحليل مسح العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ فى مصر أن ٥ر٨٤٪ من الذكور فى سن ١٨ سنة فأكثر لا يؤيدون عمل المرأة عندما تكون أما لأطفال صغار السن ، وذلك فى مقابل ٨ر٧٧٪ من الإناث فى نفس فئة السن ، و٤ر٧٠٪ من العاملات ، و٧ر٦٥٪ من اللاتى لا يعملن ، و٨٤٪ من اللاتى لا يرغبن فى العمل . وبالنسبة للاعتقاد بأن المرأة لا يجب أن تعمل إذا كان من الممكن تعويض دخلها ، فإن هذا الاعتقاد يوجد عند ٦ر٨٧٪ من الذكور ، و٧ر٨٢٪ من الإناث ، و٨ر٧٨٪ من المشتغلات ، و٣ر٧٣٪ من غير المشتغلات .

كما أظهرت نتائج بحث العمالة بالعينة أن ٥١٪ من نساء العينة لا يرغبن فى العمل . وتتخذ معظم النساء قرار العمل بشكل مستقل . وقد وصلت نسبة النساء اللاتي وجدن تشجيعا من أسرهن على العمل فى الحضر ٤٥٪ ، وفى الريف انخفضت النسبة إلى ٣٦٪ .

٤ - ٢ مشكلات ترتبط بمدى تهيئة المرأة للمنافسة فى مجال العمل (التعليم والتدريب -و التكنولوجيا - والائتمان)

من أهم أسباب ضعف مشاركة المرأة فى الحياة الاقتصادية انعكاس موقف

المجتمع تجاه عمالة المرأة فى عدة عوامل أدت إلى اضعاف الموقف التنافسى للمرأة فى سوق العمل ، وانخفاض إنتاجيتها بشكل عام وانخفاض دخلها بالتالى . من هذه العوامل أمية المرأة ، نتيجة عدم الاهتمام بتعلميها ، ونقص فرص التدريب المتاحة أمامها ، وتخلف التكنولوچيا المتاحة لها ، مما يؤدى إلى نقص فرص العمل وانخفاض دخلها ، وبالتالى عدم قدرتها على تملك أصول مادية مما يؤدى إلى عدم قدرتها على الحصول على خدمات الائتمان والتمويل ، وبالتالى استمرار وزيادة حدة انخفاض دخلها وضعف مساهمتها فى الحياة الاقتصادية . وذلك فى شكل حلقة خبيثة تتمثل فى علاقة الارتباط الدائرية بين هذه العوامل ، مما يؤدى فى النهاية إلى تكريس فقر المرأة [٣٣] .

وبالنسبة للتعليم فإن من أهم المشاكل التى تعانى منها المرأة المصرية انتشار الأمية ، رغم أن النظام التعليمى يتيح فرصا متكافئة للجنسين فى التعليم العام . وتبلغ نسبة الأمية بين النساء ٦٢٪ فى ١٩٨٦ ، و٢ر٥٩٪ فى ١٩٩٠ ، ومع ذلك فإن نسبة الأمية بين النساء تنخفض بصورة أسرع من أمية الرجال [٣٤] .

وبالنسبة لمؤشرات التعليم يلاحظ أنه على الرغم من ارتفاع نسبة الإناث من خريجات الثانوية من ٣٢٪ من إجمالى الخريجين ، فى سنة ١٩٨٣/٨٢ إلى حوالى ٤٠٪ فى ١٩٩٠/٨٩ ، إلا أن توزيع الإناث على شعب الثانوية العامة (علوم ، رياضيات ، أدبى) يشير إلى تركز الخريجات فى شعبتى الآداب (٤٤٪) والعلوم (٧ر٤٣٪) فى ١٩٩٠/٨٩ ، مع انخفاض النسبة إلى حد كبير فى شعبة الرياضيات (٦و١٦٪) مما يؤثر على نسب التحاق الإناث بالكليات التى تؤهلهن للعمل فى المجالات غير التقليدية ، مثل الهندسة والتكنولوچيا والإلكترونيات والبترول والتعدين والمعاهد الفنية الصناعية التابعة لوزارة التعليم العالى .

وبالنسبة للتدريب المهنى فى مصر فإن النظرة التفصيلية لمؤشرات التعليم الفنى توضح تكدس الإناث فى التعليم الثانوى التجارى وفى دور المعلمين والمعلمات ، وانخفاض نسبتهن فى التعليم الزراعى والصناعى . ومع ذلك فهناك زيادة ملموسة فى نسب الإناث من خريجات المدارس الصناعية (من ١٢٪ فى سنة ١٩٨٣/٨٢ إلى ٢٠٪ فى ١٩٩٠/٨٩) ، ومن خريجات المدارس الزراعية (من ١٤٪ فى ١٩٨٣/٨٢ إلى ٢٣٪ سنة ٩٠/٨٩) .

وتوضح البيانات أيضا ضعف نسب الإناث فى المعاهد الفنية الصناعية العليا التابعة لوزارة التعليم العالى ، مع الارتفاع النسبى فى المعاهد الفنية التجارية . فقد بلغت نسبة الطالبات إلى إجمالى الطلبة فى المعاهد الفنية الصناعية ٥٪ فقط فى ١٩٨٣/٨٢ ، وارتفعت إلى ٢٠٪ فى ١٩٩٠/٨٩ ، بينما وصلت تلك النسبة فى المعاهد الفنية التجارية إلى ٣٨٪ فى ١٩٨٣/٨٢ و ٤١٪ فى ١٩٩٠/٨٩ [٣٥] .

وتعكس المؤشرات السابقة حقيقة أن عمل المرأة فى المجالات الصناعية والزراعية ، وبعض المجالات الخدمية ، مازال يقتصر بشكل رئيسى على مستويات المهارة الدنيا التى يشغلها عادة العمال محدودو المهارات . ويعنى ذلك أن عمل المرأة فى المجالات الصناعية والزراعية يتسم بانخفاض الدخل ومحدودية التطور والارتقاء الوظيفى بشكل عام .

وفيما يتعلق بالتكنولوچيا فإن من المعروف أن استخدام تكنولوچيا متقدمة يتطلب نمط ومستوى تعليم وتدريب عاليا وتكلفة كبيرة ، وكلاهما لا يتوافر للمرأة . ولهذا فإن الاتجاه الحديث فى فكر التنمية ، الذى يأخذ اعتبارات الجنس فى الحسبان ، يذهب إلى أن التكنولوچيات البسيطة التى تساعد على الإنتاج المحدود والمتوسط هى الأسلوب الأمثل لتنمية المرأة الحضرية الفقيرة وكذلك المرأة الريفية

فى الدول النامية . وذلك لأن التكنولوچيات يمكن أن توفر للمرأة المعدات المناسبة للقيام ببعض الأنشطة الإنتاجية التى تدر دخلا . وتتطلب الاستفادة بهذه التكنولوچيات التركيز على نوعية التعليم الأساسى والثانوى الذى يرتبط تماما باحتياجات سوق العمل . ومن الطبيعى أن المرأة ، حتى يمكنها أن تتجاوب مع التكنولوچيات المتقدمة ، يجب أن تحصل على مستويات عالية من التعليم والتدريب الفنى ، وقدرة عالية على التمويل إذا كانت صاحبة عمل [٣٦] .

وبالنسبة للائتمان فإن إمكانية حصول المرأة على الائتمان محدودة للغاية ، وتشكل المرأة نسبة ضئيلة جدا من المقترضين من المؤسسات المالية والائتمانية الرسمية . ويرجع ذلك أساسا إلى عدم امتلاك المرأة للأصول المادية والمنتجة . ولهذا تلجأ المرأة إلى أنشطة القطاع غير الرسمى والعمل لحسابها فى مشروعات صغيرة . ويرجع ضعف تملك المرأة للأصول إلى الأوضاع الثقافية والقانونية والعادات والتقاليد . وفى الحالات التى تمتلك فيها المرأة أصولا فإنها تكون منخفضة القيمة مقارنة بما يمتلكه الرجال ، وذلك أن معظم أصول النساء فى الحضر تتمثل فى الأثاث المنزلى والمصاغ ، مما لا يقبله المقرضون كضمان .

ويلاحظ فى مجال الائتمان عدم توافر البيانات الإحصائية الكافية التى توضح نسبة ما تحصل عليه المرأة من ائتمان بأنواعه المختلفة .

ويوضح العرض السابق كيف تتواصل دوائر الحلقة الخبيثة - من ضعف المستوى التعليمى ، ونقص التدريب ، وضعف القدرة على استخدام التكنولوچيا المتقدمة ، وعلى الحصول على ائتمان - لتحكم قيودها على المرأة ، وتضعف مشاركتها فى الحياة الاقتصادية .

٤ - ٣ مشكلات ترتبط بظروف العمل

تتعرض المرأة العاملة لعدد كبير من المشكلات والمصاعب فى الحياة العملية تؤدى إلى زيادة معاناتها . وتتمثل أهم المشاكل فى أنه رغم أن القانون يساوى بين المرأة والرجل فى كل الحقوق الخاصة بالعمالة ، إلا أن عمالة النساء تتركز فى الفئات المهارية المنخفضة وفى الوظائف منخفضة الأجر ، كما أن فرص النساء فى الترقى والتقدم أقل بكثير من فرص الرجال . ونتيجة لذلك توجد فجوة واسعة فى الأجور بين الرجال والنساء . ويتضح ذلك بصفة خاصة فى الصناعات التحويلية التى تتوزع فيها الأعمال وفقا للجنس بدرجة كبيرة ، حيث تتولى النساء الأعمال التى تتطلب مهارات قليلة ، ولا توجد محاولات لتنمية أعمالهم أو تدريبهم لتشغيل الآلات . ومع ذلك فإن وجود عجز فى العمال الذكور ، نتيجة الهجرة إلى الدول العربية ، أدى إلى تغيير مواقف أصحاب الأعمال تجاه أدوار النساء فى الصناعة وأصبحوا يسندون إليهن مهام كان يقوم بها الرجال [٣٧] .

وتظهر الدراسات أن من أهم مشكلات المرأة العاملة ازدواج الأدوار فى المنزل والعمل ، ونقص الخدمات المساعدة ، وسوء المواصلات العامة ، وعدم مساعدة الزوج فى أعمال المنزل ورعاية الأولاد ، وعدم القدرة على الاستعانة بخدم . ويؤدى ذلك إلى مشكلة أخرى تعد من أهم مشكلات المرأة العاملة وهى التغيب عن العمل ، حيث تزيد معدلات التغيب عن العمل بين النساء أكثر من الرجال.

والواقع أن ظروف العمل لم تكن موضوعا للدراسة العلمية إلا فيما ندر ، حيث لم تهتم بهذه القضية غير مسوح قليلة .

وقد وجهت الدراسات التى قامت على تحليل بيانات مسح العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ [٣٨] قدرا من الاهتمام لظروف العمل فى الوحدات الاقتصادية

الرسمية ، أى ما يتعلق بالمرأة العاملة داخل المنشأة . وتمثلت أهم نتائج هذه الدراسات فى أن من أهم مشكلات المرأة العاملة قصور الخدمات الوظيفية ، حيث أن ٥ر١٨٪ من النساء العاملات فى الحضر أقررن بوجود مراكز لرعاية الأطفال ، وتنخفض هذه النسبة إلى ١١٪ فى الريف ، وإن كان القطاع الحكومى أقل استعدادا لتقديم تلك الخدمة ، رغم كونه المستخدم الأكبر للمرأة العاملة الحضرية . أما القطاع الخاص فكان فى المرتبة الأولى فى تقديم تلك الخدمة .

وشكلت صعوبة المواصلات أيضا إحدى المشكلات الأساسية . ويلاحظ أن القطاع العام يعد أكثر القطاعات توفيرا لهذه الخدمة . .

وشكى كثير من النساء من المضايقات أثناء العمل . وقد وصلت نسبة هؤلاء النساء إلى ٥ر١٨٪ فى الحضر ، فى حين كانت النسبة فى الريف ٣ر٧٪ . وفى الحضر تزداد الشكوى فى القطاع الخاص . ويرجع ذلك إلى أن المرأة لا تنعم بالحماية القانونية الكافية فى القطاع الخاص ، وهى تعتبر أقلية فى القطاع العام . وفى الريف تقل المضايقات فى القطاع الخاص مما يعكس وضع المرأة العاملة فى تقاليد العمل الزراعى ، حيث اعتادت المرأة أن تعمل بجوار الرجل دون أى شعور بتخطى تقاليد المجتمع . وبالنسبة للمضايقات الخاصة بالمرأة كانت مضايقات الزملاء والرؤساء والمرؤسين من الذكور تمثل أكبر نسبة ٧ر٤١٪ ، يليها مضايقات من الجمهور بنسبة ٨ر٣٢٪ .

أما التمييز ضد المرأة فلم يمثل إلا ٤ر٥٪ . وبالنسبة لأنواع التمييز ضد المرأة فى مجالات مختلفة ، مثل التعيين والترقية والأجور والحوافز ونوع العمل وما إلى ذلك ، فقد أكدت ٩٪ من الاستجابات فى الحضر على وجود نوع أو أكثر من التمييز ضد المرأة ، وبلغت هذه النسبة فى الريف ١١٪ . وكان التمييز فى نوع العمل المنوطة به المرأة يشكل النسبة الأكبر ، خاصة فى الحضر حيث وصلت إلى

٦ر١٧٪ . تمثلت أهم بنود التمييز فى الريف فى الأجور ، ووصلت إلى ٢ر٣٤٪ ، بينما بلغت النسبة فى الحضر ٤ر٥٪ فقط .

وتلاحظ ملك زعلوك (١٩٩٢) أن الإقرار بالتمييز لا يعكس نظريا وجود تمييز فعلى ، وإنما يعكس فقط الوعى أو الإحساس به . بمعنى آخر فإن تلك الحالات قد لا تمثل سوى قدر ضئيل من حالات التمييز الفعلية .

خامسا : أوضاع ومشكلات المرأة العاملة فى القطاع غير الرسمى فى الحضر

قبل التعرض لمشكلات المرأة فى القطاع غير الرسمى ينبغى التعرض فى البداية لمفهوم ونطاق هذا القطاع ، الذى يمثل مشكلة للباحثين . ونظرا لأن هذا القطاع يخرج فى معظم الأحيان عن نطاق الحسابات القومية والإحصائيات الرسمية المعتادة ، يلجأ الباحثون الذين يتعرضون له إلى الدراسات الميدانية ، والمسوح بخاصة .

٥ - ١ مشكلة تحديد مفهوم ونطاق القطاع غير الرسمى

من أهم مشكلات قياس حجم العمالة فى القطاع غير الرسمى تباين وتعدد تعريفات هذا القطاع ، بل وتعدد مسمياته أيضا ، فهو القطاع غير الرسمى أو غير المنظم أو الاقتصاد الخفى ، وغير ذلك . وقد أدى تعدد التعريفات إلى الاختلاف فى تقدير حجم العمالة بالقطاع .

وتأخذ معظم الدراسات السابقة للقطاع غير الرسمى فى مصر بتعريف يعتمد على حجم العمالة ، ويعتبر أن الحد الفاصل بين هذا القطاع والقطاع الرسمى هو عشر مشتغلين . وقد تم تحديد هذا الحجم بناء على خبرات دول أخرى . وقد حاولت احدى الدراسات [٣٩] اختبار هذا التعريف ميدانيا فى حالة مصر ، والتوصل إلى تعريف ملائم من خلال العمل الميدانى ، واستكشاف أهم خصائص القطاع غير الرسمى .

وتلخص الدراسة أهم هذه السمات فيما يلى : ارتفاع الأهمية النسبية للعمالة النسائية ، وانخفاض المستوى التعليمى للعاملين ، وانخفاض الأهمية النسبية للعمالة الدائمة ، وعدم اشتراك العاملين فى أى نوع من أنواع التأمينات ، وعدم انضمام العاملين لتنظيم نقابى ، وعدم وجود ملف ضريبى ، وعدم التمتع بنظام الإجازات مدفوعة الأجر . وعلى عكس الآراء الشائعة ، أوضح البحث الميدانى فى هذه الدراسة تفوق الأنشطة الإنتاجية على الأنشطة الخدمية فى العينة ، كما أوضح أن حوالى نصف العاملين بأجر يعملون بصفة دائمة أو مؤقتة وحوالى الثلث يعملون بصفة موسمية أو متقطعة ، ويحصلون على صافى أجر يعادل أو يزيد على صافى المرتب الأساسى للموظف الجامعى حديث التعيين ، وذلك رغم ارتفاع الأهمية النسبية للذين يحصلون على فئات الأجر الدنيا .

أما الدراسة التى قامت بها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا [٤٠] فتلفت النظر إلى أن الخصائص المتعلقة بالقطاع غير الرسمى قد لا تتوافر جميعها فى كل منشأة ، ولذا تقترح استخدام فكرة المتصل التى يكون فى أحد طرفيه كل خصائص القطاع الرسمى ، وفى الطرف الآخر كل خصائص القطاع غير الرسمى ، وبينهما منشآت تمتزج فيها بعض خصائص هذا القطاع أو ذاك بدرجات متفاوتة ، وهى التى يمكن تسميتها بالقطاع شبه الرسمى .

٥ - ٢ حجم مشاركة المرأة فى العمالة فى القطاع غير الرسمى

يعتمد تقدير حجم مشاركة المرأة فى العمالة فى القطاع غير الرسمى فى معظم الأحيان على رصد وإعادة تحليل البيانات المتاحة فى التعدادات أو مسوح العمالة ، وذلك لاستطلاع أهم ملامح الوجود الكمى والكيفى لاشتغال المرأة فى هذا القطاع . ويعتمد البعض الآخر فى التقدير على نتائج بحث ميدانى للتعرف على حجم وخصائص هذا القطاع ، ومدى مشاركة المرأة فيه .

وتوضح دراسة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا [٤١] ، والتى تتبنى المنهج الأول ، اتجاه نسبة الإناث فى قوة العمل الحضرية إلى الارتفاع فيما بين تعدادى ١٩٦٠ و ١٩٧٦ ، وتحاول الدراسة وضع تقدير لنسبة النساء فى الحضر اللاتى يعملن فى القطاع غير الرسمى باستخدام البيانات المتاحة فى التعدادات بأنها تبلغ حوالى ٥٠٪ . وتحلل الدراسة الأحجام النسبية للإناث فى الحضر فى نشاطات مختارة ذات صلة بالقطاع غير الرسمى ، مثل قطاعات التشييد والتجارة والمطاعم والفنادق والتأمينات وخدمات الأعمال وخدمات المجتمع العامة والشخصية . ويفترض أن نسبة القطاع غير الرسمى إلى القطاع الرسمى فى هذه الأنشطة هى ٣ : ٢ . وبما أن نسبة الإناث العاملات فى هذه الأنشطة لإجمالى الإناث النشيطات هى ٥ر٧٧٪ ، فإنه يمكن افتراض أن ما بين ٤٥٪ و٥٠٪ من الإناث النشيطات يعملن فى القطاع غير الرسمى . وتوضح بيانات التعدادات أنه ، رغم انخفاض نسبة أمية النساء بين تعداد وآخر ، فإن هذه النسبة مازالت مرتفعة خاصة بين فئات السن الأعلى ، مما يؤثر على فرصهن فى دخول سوق العمل الرسمى . وتوضح البيانات أيضا اختلال توزيع الدخل بين الأسر الحضرية ، مما يخلق حاجة ماسة لدى الأسر الفقيرة لعمل المرأة لزيادة دخلها . ويستخلص أن القطاع غير الرسمى يتجه إلى الاتساع فى الحضر عنه فى الريف . وتؤكد معظم البيانات الرقمية افتراض أن نسبة المرأة فى القطاع غير الرسمى لإجمالى النساء النشيطات فى الحضر لا تقل عن ٥٠٪ إلى ٦٠٪ ، كما لا تقل عن ٤٠٪ من إجمالى كل النساء النشيطات وغير النشيطات .

أما دراسة سعاد رزق فى إطار مشروع نظام معلومات العمالة [٤٢] فتوضح نتائج البحث الميدانى فيها أنه ، فى المنشآت الحضرية ، تبلغ الأهمية النسبية للإناث فى القطاع غير الرسمى داخل المنشآت ٧٦ر٢٩٪ ، فى حين تبلغ فى العينة

كلها ٢٧ر٢٤٪ . أما بالنسبة للمشتغلات خارج المنشآت فقد تم استبعاد النشاط الزراعى قبل إجراء المقارنات ، وذلك لأن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء يعتبر الأرض الزراعية "خارج المنشآت" مما يضخم الأهمية النسبية للمشتغلات خارج المنشآت بالعينة الكلية ، إذا لم يستبعد النشاط الزراعى ، خاصة وأن هذا النشاط مستبعد عن إطار القطاع غير الرسمى . وتبلغ نسبة الإناث المشتغلات خارج المنشآت – بعد استبعاد الزراعة – ٤ر٢٢٪ على مستوى العينة الكلية ، مقارنة بـ ١ر٢٥٪ فى القطاع غير الرسمى . أما بالنسبة للتوزيع الجغرافى فقد بلغت نسبة المشتغلات خارج المنشآت ٩ر١٤٪ فى الحضر ، و٧ر٣٠٪ فى الريف على المستوى الكلى ، وهى فى الحالتين تقل عن مثيلتها فى القطاع غير الرسمى (٦ر١٥٪ و٣٤٪ على التوالى) .

وتشير الدراسة إلى أن مساهمة المرأة فى التشغيل بالقطاع غير الرسمى (٢٨٪) تفوق – جملة وتفصيلا – مساهمتها على مستوى العينة الكلية لسوق العمل بعد استبعاد النشاط الزراعى (٨ر٢١٪) .

وفيما يتعلق بخصائص النساء العاملات فى القطاع غير الرسمى ، يمكن استعراضها من خلال نتائج دراسة ميدانية أجريت فى إطار دراسة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا عن خصائص ومشكلات المرأة فى هذه القطاع ،وبالتحديد فى حى شعبى بالقاهرة هو حى المطرية [٤٣] . وتوضح نتائج هذه الدراسة أن معظم إناث العينة يتركزن فى فئة العمر ما بين ٣٠ لأقل من ٥٠ عاما ، بنسبة ٥٧٪ ، وأن حوالى ثلثى العينة أميات ، و١٢٪ لم يكملن المرحلة الابتدائية . كما لوحظ أنه ، على عكس ما هو شائع فى الدول النامية ، فإن حوالى ١٤٪ من العينة أنهين التعليم المتوسط . ويرجع ذلك إلى طول فترات انتظار الخريجات للتعيين . كما أوضحت الدراسة أن كل أفراد العينة ينتمين إلى الطبقات الاجتماعية الدنيا .

وبالنسبة لشروط اشتغال المرأة فى القطاع غير الرسمى ، أوضحت النتائج أن هناك نمطين لعمل المرأة : العمل من خلال الأسرة والعمل لدى الغير ، وأن أكثر من نصف العينة يعملن من خلال الأسرة . وهناك تصنيف آخر حسب مكان العمل : داخل المنزل أو خارج المنزل ، وتعمل النسبة الكبرى داخل المنزل . كما توضح الدراسة أيضا الأنشطة التى تعمل فيها النساء فى هذا القطاع ، مثل بيع المواد الغذائية وتربية الدواجن والبائعات الجائلات وبائعات الأكشاك وخدم المنازل . وتوضح النتائج أيضا أن معظم النساء العاملات فى هذا القطاع مهاجرات من الريف ، وأن واحدة من كل عشرة نساء هى العائل الأساسى للأسرة .

٥ - ٣ أهم محددات ومشكلات عمالة المرأة فى القطاع غير الرسمى

فيما يتعلق بمحددات عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى تؤكد نتائج معظم الدراسات أن من بين أهم عوامل دخول المرأة لسوق العمل غير الرسمى خصائص المرأة التعليمية والمهارية والحاجة المادية للأسرة .

وتوضح نتائج الدراسة الميدانية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا أن أكثر من ٧٥٪ من العينة يعملن أكثر من سبع ساعات فى اليوم ، وأن أكثر من نصف العينة لا يحصلن على إجازات . ويقدر متوسط الدخل الشهرى من العمل بحوالى ٥٣٫٨ جنيها للمرأة العاملة من خلال الأسرة ، ومتوسط دخل العاملات لدى الغير ٩٧٫٣ جنيها ، وأن هناك تفاوتات داخل كل مجموعة .

أما أهم مشكلات العمل داخل هذا القطاع بالنسبة للمرأة فتتمثل فى طول فترة العمل ، وانخفاض الدخل ، وصعوبة المواصلات ، ومضايقة الزبائن .

وبالنسبة للادخار من الدخل فإن حوالى ٧٥٪ من العينة الكلية لا تدخر شيئا . وكانت العاملات لدى الغير أكثر ادخارا من العاملات من خلال الأسرة .

كما أوضحت النتائج أن ٧٥٪ من العينة لا يتلقى أى دعم أو عون من أى مصدر سواء كان من الحكومة أو من القطاعات الأهلية .

وبالإضافة إلى الدراسات السابقة عن القطاع غير الرسمى فى مجمله وعمالة المرأة فيه ، قامت بعض الدراسات الأخرى عن نوعيات محددة من النساء العاملات فى هذا القطاع ، وبصفة خاصة النساء أصحاب الأعمال أو اللاتى يملكن مشروعات صغيرة الحجم . ومن أهم هذه الدراسات دراسة مسحية عن أصحاب الأعمال من النساء والمشكلات التى تواجهها والكيفية التى توزع بها المرأة مواردها والموازنة بين أولويات استهلاك الأسرة ومتطلبات الأعمال ونمط نمو مشروعاتهن مقارنة بالرجال (٤٤) .

وتمثلت أهم نتائج الدراسة فى أن ٣٨٪ من العائلات فى الدراسة كانت تعتمد على دخل المرأة من أجل بقائها ، ويعد دخل المرأة بمثابة شبكة أمان للعائلة يضمن بقاءها فى غياب الزوج .

أوضحت النتائج أيضا ديناميكية قطاع المشروعات الصغيرة ، حيث ذكر ٥٩٪ من الإناث و٧٢٪ من الذكور أنهم يخططون لتوسعة مشروعاتهم ، وأن أغلبية النساء كانت تعمل فى الخدمات ، يليها التجارة ، ونسبة ضئيلة فى الصناعة .

وقد اختلفت الدوافع الأساسية للدخول فى الأعمال بين الإناث والذكور ، حيث كانت النساء تسعين أساسا لزيادة الدخل ٦٢٪ ، مقابل ٣٩٪ من الذكور ، وكان الرجال يسعون أساسا إلى الاستقلال بأعمالهم (٤٠٪ ، مقابل ١٩٪ من النساء) .

أوضحت النتائج أيضا أن نسبة أقل من الإناث عملن فى مشروعات فاشلة من قبل ، وأن ٩٠٪ من النساء استخدمن مدخراتهن الشخصية (أو الجمعية)

لتأسيس أعمالهم ، أما الرجال فقد استخدموا مدخراتهم من عملهم خارج مصر كمصدر أساسى لرأس المال ، وأن أعمال النساء أقل تسجيلا (٣٥٪) من أعمال الرجال (٥٦٪) .

كذلك أوضحت النتائج أن نسبة أكبر من النساء بدأن أعمالهن من المنزل (٧٠٪ ، مقابل ١٨٪ من الذكور) ، وأن نسبة أكبر من النساء استمررن فى إدارة أعمالهن من المنزل (٥٣٪ مقابل ١٩٪ من الذكور) ، وأن نصف نساء العينة يفضلن أعمالا مقرها الأسرة بدلا من خارج الأسرة حتى لو كان ربحها أقل (وذلك مقابل ١٠٪ من الذكور) ، وأن النساء أكثر استعدادا للعمل بعض الوقت عن الرجال.

ومن النتائج الأخرى للدراسة أن النساء يحصلن على ائتمان أقل من الرجال ، ويبغين للمستهلك بالأجل أكثر من الرجال (ويؤدى ذلك إلى مشاكل خاصة برأس المال العامل بالنسبة لأعمال النساء) ، وأن كلا من الرجال والنساء يستخدمون الدخل لدعم استهلاك العائلة ، وأن ٣٥٪ من الذكور و ٣٠٪ من النساء يعيدون استثمار دخولهم ، وأن الرجال والنساء على حد سواء يفضلون دخلا أكثر على وقت فراغ أكبر ، وأن ١٢٪ من الرجال و ٨٪ من النساء كان لديهم مدخرات بجانب الأموال المطلوبة للمشروع .

سادسا : آثار سياسة الاصلاح الاقتصادى على المرأة العاملة

تجمع معظم الدراسات التى تناقش آثار سياسات الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى فى كافة المجالات على توقع زيادة تحمل المرأة لأضرار الآثار السلبية لهذه السياسات بدرجة أكبر من الفئات الأخرى فى المجتمع . ومع ذلك فإن بعض الدراسات يكشف عن آفاق محتملة لزيادة مشاركة المرأة فى الحياة الاقتصادية فى إطار النظام الاقتصادى العالمى .

٦ - ١ الآثار المتوقعة على فرص عمالة المرأة ومستوى المعيشة

من المتوقع أن تفرز سياسات الإصلاح الاقتصادى آثارا سلبية على المجتمع ككل ، ولكن وطأة هذه الآثار تتباين على كل من الرجل والمرأة بتفاوت الأهمية النسبية لكل منهما . ومن آثار خفض الإنفاق العام ، كأحد سياسات الإصلاح ، على المرأة ما اقترن بخفض الاستثمار العام من تقلص فرص العمل المتاحة ، ويؤدى ذلك إلى زيادة حجم ومعدل بطالة الإناث بدرجة أكبر من الذكور. كما يقترن بخفض الانفاق العام خفض دعم الحكومة للخدمات الاجتماعية ، ومن ضمنها التعليم والصحة ، مما يؤدى إلى انخفاض مستوى المعيشة وعدم تمكن كثير من الأسر من تحمل نفقات التعليم ، وبالتالى يلجأون إلى حرمان الإناث من التعليم ، مما يؤدى إلى زيادة أمية النساء ويضعف قدرتهن التنافسية ويقلل فرص العمل المتاحة لهن بأجور مناسبة [٤٥] .

ويؤدى تخفيض الإنفاق الحكومى على الخدمات الاجتماعية ، وما يقترن به من ارتفاع نفقة المعيشة ، إلى آثار سلبية على صحة النساء والأطفال الرضع ، خاصة فى نطاق النساء الفقيرات . ومن العلامات الدالة على ذلك الزيادة فى عدد المتسولات من النساء .

وتؤدى سياسة إدارة الطلب المقترنة برفع سعر الفائدة وخفض سعر صرف الجنيه المصرى إلى زيادة تكلفة الاستتثمار الخاص ، مما ينعكس فى نقص خلق فرص عمل جديدة فى هذا القطاع وزيادة البطالة . كما تؤدى إلى إرتفاع أسعار السلع والخدمات ، وبالتالى انخفاض مستوى المعيشة ، وإضافة مزيد من الأعباء على كاهل النساء اللاتى يعلن أسرا .

أما سياسة الخصخصة فتؤثر أيضا فى فرص العمالة المتاحة للمرأة ، بسبب تفضيل القطاع الخاص لعمالة الذكور ، ورغبته فى التخلص من الامتيازات

التى تمنحها تشريعات العمل القائمة للعاملات من النساء (بدعوى أنها تمثل تكلفة اضافية يتحملها صاحب العمل وتنقص قدرته التنافسية مما لا يستقيم مع فلسفة اقتصاد السوق) .

وتؤدى سياسات تحرير التجارة إلى إضعاف القدرة التنافسية للمنتجات المصرية فى السوق المحلية ، ويترتب على ذلك خفض الطاقات الإنتاجية وتقلص الطلب على العمالة ، وبالتالى زيادة البطالة ، التى تكون النساء عادة أكثر ضحاياها .

أما سياسات تحرير الزراعة فتؤدى إلى زيادة احتمالات العودة إلى تركز ملكية الأرض الزراعية ، مما يمكن أن يترتب عليه تجريد مالكات أو حائزات الأرض الزراعية الفقيرات من ملكيتهن أو حيازتهن ، وتحولهن إلى العمل كأجيرات لدى الغير بدلا من العمل لحسابهن أو حساب أسرهن . كما تؤدى هذه السياسات إلى زيادة أسعار مستلزمات الإنتاج وكذلك أسعار محاصيل الغذاء ، فى حالة التخلى عن اتباع تركيب محصولى معين ، مما يزيد من أعباء تكلفة المعيشة على الأسرة الفقيرة [٤٦] .

٦ - ٢ الآفاق المحتملة لزيادة مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى

من سمات التحول إلى النظام العالمى الجديد ، أن يعطى للمرأة دورا حيويا فى المشاركة فى الأداء الاقتصادى ، ويتوقع أن تأخذ دورا قياديا بارزا . وإذا كان الرجال هم عمال مجتمع الصناعة فالنساء هن عاملات المجتمع الذى يتجه إليه النظام العالمى الجديد .

وقد ساعدت عدة عوامل على توسيع فرص العمل أمام النساء ، من أهمها تغير طبيعة الأعمال فى مجتمع ما بعد الصناعة ، والإحلال النسبى للأعمال الذهنية محل الأعمال اليدوية ، والتطور الهائل فى قطاع الخدمات .

ويعتبر عبد الجابر خلاف (١٩٩٥) [٤٧] أنه مما قد يخفف من هذه الآثار السلبية لسياسات الاصلاح على المرأة فى مصر أن فعالية هذه التحولات ستأخذ فترة انتقالية تصل إلى عشر سنوات تقريبا ، بما يسمح بالسعى نحو التخفيف من هذه الآثار ، وبذل الجهد لتأمين فرص العمل القائمة وتوفير فرص أوسع لغير المشتغلات حاليا . ومن هذه الجهود المحافظة على الأوضاع القائمة لعمل المرأة فى قطاع الأعمال العام ، كما أنه من المعروف أن بعضا من عقود البيع التى تمت بالنسبة للمشروعات الكبيرة لم تنص فقط على الاحتفاظ بالعمالة القائمة وقت البيع ، بل نصت أيضا على شروط نمو العمالة لتوسيع نشاط المشروعات . وينبغى الاستفادة من التجربة المصرية فى التدرج نحو التحول للقطاع الخاص ، وذلك بالعمل على إعادة تدريب الإناث فى المشروعات التى يتقرر بيعها فى المستقبل ، لمواكبة التطور الفنى المطلوب لسوق العمل الجديد ، ومحو أمية البعض ، واستغلال المتاح فى اعتمادات الصندوق الاجتماعى للتنمية لهذا الغرض ، وكذلك إشراك العاملات فى تنفيذ برامج الخصخصة .

كذلك يجب المحافظة أيضا على الأوضاع القائمة لعمل المرأة فى قطاع الأعمال الخاص ، وذلك بمنح مزايا للمشروعات التى تقوم بإعادة تدريب العاملات ومحو الأمية ورفع مستوى الكفاءة لديهن .

وبالإضافة إلى ما سبق ، فإنه يمكن زيادة فرص العمل للمرأة فى ظل حرية التجارة ، ذلك أنه فى إطار التحول العالمى نحو إزالة القيود الجمركية فى السوق العالمية تأمل مصر أن يتوافر لها فرص هامة للتصدير الصناعى ، خاصة فى السلع ذات الكثافة فى عنصر العمل ، مثل السلع النسيجية ومنتجات الجلود وبعض السلع الزراعية الأخرى ، مما يترتب عليه نمو فرص العمل ، وبوجه خاص للإناث فى صناعة الملابس الجاهزة .

وكذلك فإن أحكام منظمة التجارة العالمية لحماية الملكية الفكرية ستضمن لمصر فى السوق الخارجية حصولها على حقوقها على كثير من الأعمال ، مثل التأليف والأعمال الأدبية والفنية والتى تملك مصر فيها ميزة نسبية فى الأسواق العربية وأسواق المهجر فى أمريكا واستراليا . وهذه الأنشطة كثيفة الاستخدام لعنصر العمل ، مما يخلق فرص عمل جيدة للمرأة .

وتوضح دراسة عبد الجابر خلاف [٤٨] أنه ، بالإضافة إلى المحافظة على الأوضاع القائمة لعمل المرأة ، فى القطاع العام والخاص ، فإنه ينبغى توسيع مجالات عمل المرأة ، بزيادة الطاقات الإنتاجية ، لإتاحة فرص عمل جديدة لها عن طريق جهود الاستثمار والتنمية . وفى هذا الإطار فإن هناك مجالات لا تطولها سياسات النظام العالمى ، مثل محو الأمية ، وتنظيم الأسرة ، وصناعات الأسر المنتجة ، وصناعات التراث (مثل السجاد اليدوى وخان الخليلى) ، والصناعات الغذائية البسيطة والأعمال اليدوية المكملة (مثل اعمال اللف والتغليف والتوزيع) وما إلى ذلك من المجالات كثيفة الاستخدام لعنصر العمل . وبالإضافة إلى ما سبق ينبغى محاولة توفير فرص عمل عن طريق المنظمات غير الحكومية .

وتنبه الدراسة السابقة إلى أن السياسات التى سيعكسها النظام العالمى الجديد تتطلب أن يتمتع عنصر العمل بكفاءة عالية ، وبالتالى فإن إتاحة فرص عمل للمرأة فى المجالات المتطورة المرتبطة بالأعمال الذهنية إنما يتوقف على مدى الاهتمام بتطوير نظم وأساليب التعليم والتدريب . ويتطلب ذلك زيادة إنفاق قطاع الأعمال على التدريب والبحث وزيادة إنفاق العائلة على تعليم الإناث .

وينبغى أيضا بذل الجهود على الصعيد الخارجى ، وبصفة خاصة لتفعيل الاتفاقات العربية الرامية إلى تكوين منطقة حرة بين الدول العربية ، مما يستتبع حرية انتقال الأشخاص الطبيعيين داخل هذه المنطقة . وتتطلب السوق العربية أنواعا معينة من الأعمال التى تختص بها النساء ، مثل التعليم والطب والتمريض ،

مما يستدعى تهيئة هذه الأنـواع من العمالـة مهنيـا وفنيـا وتنظيم استقدامها وتشغيلها .

الخلاصة

يوضح العرض السابق أن هناك اهتماما كبيرا بقضايا المرأة فى مصر فى الفترة الأخيرة تمشيا مع الاتجاه العالمى فى هذا المجال ، وقد انعكس ذلك فى ظهور عدد كبير من الدراسات التى تتناول أوضاع المرأة فى مختلف المجالات .

وتتفق معظم الدراسات التى تعرضت لأوضاع المرأة العاملة فى مصر على التأكيد على أن القوانين والتشريعات تنص بوضوح على المساواة بين الجنسين فى كل ما يتعلق بالعمل . ورغم تعرض كثير من الدراسات لحجم وخصائص مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى إلا أنه يلاحظ أن معظم هذه الدراسات تعتمد على مصدرين أساسيين للبيانات ، هما تعداد السكان العام ١٩٨٦ ، وبحوث العمالة بالعينة والتى أجراها الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء بدءا من عام ١٩٨٨ . ونظرا لاختلاف مفهوم النشاط فى كل منهما ، فقد نتج عن ذلك تفاوتات كبيرة فى تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى على المستوى الكلى والمستويات التفصيلية . ويتركز الاختلاف بصفة خاصة فى مدى مساهمة المرأة فى نطاق العمل غير الرسمى ، مما أدى إلى تقديرات متباينة بالنسبة لمدى مشاركة المرأة فى الزراعة بشكل خاص . وفيما عدا ذلك فإن هناك اتجاهات عامة تتفق عليها معظم الدراسات ، تتمثل فى تركز عمالة المرأة فى أنشطة معينة خاصة فى الحضر ، مثل الخدمات وصناعة الغزل والنسيج ، وفى مهن معينة ، مثل التدريس والتمريض والمهن الكتابية ، التى يعتبرها المجتمع أكثر ملاءمة لطبيعة المرأة .

وتتفق معظم الدراسات كذلك على أن الدافع الاقتصادى والحصول على دخل يعد أهم دوافع المرأة للعمل ، كما يؤكد الكثير من الدراسات على أن نظرة المجتمع لعمل المرأة مازالت غير مواتية لزيادة مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى .

واتضح من مراجعة الدراسات المختلفة التى تتعرض لعمالة المرأة أن عديدا منها تم فى إطار منظمات دولية وعربية ، مما أتاح الفرصة لإجراء مقارنات بين الدول العربية . وتوضح هذه المقارنات كثيرا من التشابه خاصة فيما يتعلق بالنظرة المجتمعية لعمالة المرأة وكذلك توزيع عمالة المرأة على الأنشطة المختلفة .

وتكاد معظم الدراسات التى تتعرض لمشكلات المرأة العاملة فى القطاع الرسمى فى مصر تتفق على أن هذه المشكلات ترتبط بصفة عامة بموقف المجتمع تجاه عمالة المرأة ، والذى ينعكس فى ضعف تشجيع خروج المرأة للعمل ، وعدم احترام القوانين التى تنص على عدم التمييز بين المرأة والرجل ، خاصة عند التعيين فى وظائف جديدة . كما ينعكس موقف المجتمع أيضا فى انخفاض فرص المرأة فى عديد من المجالات التى تؤثر فى قدرتها التنافسية فى سوق العمل ، مثل التدريب والتعليم والائتمان .

أما فيما يتعلق بعمالة المرأة فى القطاع غير الرسمى ، من حيث حجم مشاركتها فيه وأنواع الأعمال التى تقوم بها ومشكلاتها ، فإن هذا الجانب مازال غير مطروق بدرجة كافية مقارنة بالقطاع الرسمى . ويرجع ذلك بصفة أساسية إلى صعوبة حصر نطاق القطاع غير الرسمى ، والاتفاق على مفاهيم للنشاط فى هذا القطاع ، وكذلك صعوبات القياس ، وربما أيضا ارتفاع تكلفة مثل هذه الدراسات نظرا لأنها تتطلب دراسات ميدانية موسعة . وعلى أية حال توضح الدراسات القليلة المتاحة فى هذا المجال أن من أهم خصائص القطاع غير

الرسمى فى مصر ارتفاع الأهمية النسبية للعمالة النسائية . وهناك محاولات محدودة لتقدير مساهمة المرأة فى النشاط فى هذا القطاع ، تحددها بما لا يقل عن نصف النساء النشيطات . وتتمثل أهم مشكلات المرأة العاملة في القطاع غير الرسمى في طول ساعات العمل وانخفاض الأجر ومضايقات العمل .

ومن الموضوعات التى طرحت بكثرة فى الفترة الأخيرة تحليل آثار سياسة الإصلاح الاقتصادى فى المرأة العاملة . وتتوقع معظم الدراسات آثارا سلبية ، تتمثل فى نقص فرص العمل المتاحة وزيادة بطالة المرأة . ومع ذلك فإن هناك دراسة لا تتسم بنفس القدر من التشاؤم ، وإنما توضح أن هناك آفاقا متاحة لزيادة مشاركة المرأة فى العمالة بشرط تنمية قدراتها التعليمية والمهارية بما يناسب متطلبات فرص العمل الجديدة التى تركز على الأعمال الذهنية فى إطار التطور الهائل لقطاع الخدمات .

وقد اتضح من مراجعة الدراسات المختلفة التى تتعرض لأوضاع المرأة العاملة أنه رغم تنوع وتعدد الموضوعات التى طرقتها ، فإنه مازال هناك عدة جوانب لم يتم تغطيتها بشكل كاف وتمثل مجالات مفتوحة للاستكمال فى الفترة القادمة . ومن هذه الجوانب (والتى تعد أساسا محوريا لتحليل مدى مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى) مشكلة التحديد الواضح لمفاهيم العمل والنشاط وارتباطها بقياس مساهمة المرأة فى كل منهما . ذلك أن الدراسات المختلفة تعرض تقديرات لمشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى والعمالة وتوزيعها على القطاعات والمهن ، كما تتيحها المصادر الإحصائية التى تعتمد عليها ، دون تصد لتوضيح المفاهيم المستخدمة فى هذه المصادر . وقد تعرض عدد قليل من الدراسات لمشكلات القياس ، وأجمع على قصور تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى وعائد هذا النشاط .

والواقع أن هذا الجانب مازال يتطلب مزيدا من الدراسة ، للتحديد الدقيق للمفاهيم التى استخدمت بالفعل فى التقديرات الكمية السابقة ، وعرض وتوضيح المفاهيم التى تتبناها منظمة العمل الدولية ومقارنتها بالمفاهيم المعمولة بها فى مصر فى المصادر الإحصائية المختلفة ، واقتراح المفاهيم التى يجب الاتفاق عليها لتوحيد الأساس الإحصائى للقياس .

يوضح العرض السابق أيضا أن الدراسات التى تناولت تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى كانت تتضمن مقارنات بين أوضاع المرأة والرجل على كافة المستويات . أما الدراسات التى تتناول مشكلات المرأة العاملة ، سواء فى القطاع الرسمى أو غير الرسمى ، فإنها لا تتضمن مثل هذه المقارنات بشكل كاف . والواقع أنه لتفهم أوضاع ومشكلات المرأة العاملة بشكل جيد فإنه يجب وضعها فى إطار شامل يوضح وضع المرأة النسبى مقارنة بالرجل ، لأن بعض مشكلات العمل التى تواجهها المرأة قد يعانى منها الرجل أيضا .

وأخيرا فقد أوضحنا فى سياق العرض السابق أن القطاع غير الرسمى يستوعب جزءا كبيرا من عمالة النساء ، ومع ذلك فهو لا يحظى إلا بقدر ضئيل من الدراسة ، ولذا يجب التوسع فى دراسة هذا القطاع وأوضاع المرأة العاملة فيه .

وأخيرا فإن تحليل آفاق زيادة فرص مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ومتطلباتها فى إطار التطورات العالمية المعاصرة يعد موضوعا على قدر كبير من الأهمية فى توضيح الرؤية واتخاذ سياسات إيجابية للمستقبل ، ويتطلب مزيدا من التحليلوالدراسة .

الهوامش والمراجع

١ - Soha Abdel Kader. "The Situation of Women in Egypt". The Central Agency for Public Mobilizaltion and Staatistics (CAPMAS) (Women and Child Research Unit), The United Nations Children"s Fund, UNICEF Egypt.

٢ - تقرير مصر المقدم إلى المؤتمر العالمى الرابع للمرأة . بكين ١٩٩٥ .

٣ - أحمد حسن البرعى ، "تنظيم عمل المرأة فى القانون المصرى المقارن" . مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم ، القاهرة ٢٩ - ١٩٩٥/٥/٣٠ ، القاهرة ، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، ١٩٩٥ .

٤ - حسن العطار ، "المرأة ومستويات العمل الدولية" ندوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى، عمان ١٦ - ١٨ كانون الأول ١٩٩١ ، عمان ، منظمة العمل الدولية ، الهيئة العربية للمرأة والتنمية ، ١٩٩١ .

٥ - فتحى نجيب "مجالات العمل المغلقة أمام المرأة" . رابطة المرأة العربية . المؤتمر الأول . الطريق من بكين (٢) . القاهرة ١٦ سبتمبر ١٩٩٦ .

٦ - عزة سليمان ، الاصلاح الاقتصادى ومستقبل عمل المرأة" . ندوة الأبعاد الاجتماعية لسياسات الاصلاح الاقتصادى . القاهرة ٢٥ - ٢٧ أكتوبر ١٩٩٤ . القاهرة ، معهد التخطيط القومى ، ١٩٩٤ .

٧ - أحمد حسن إبراهيم . "بعض آثار الاصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى على المرأة العربية مع التركيز على حالة مصر" . منتدى عمان للمنظمات غير الحكومية العربية (عمان ، ٣ - ٥ نوفمبر ١٩٩٤) ، عمان ١٩٩٤ .

٨ - نادية رمسيس فرح . المرأة والاستخدام والقوة العاملة . ندوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى ، عمان ١٦ - ١٨ كانون الأول ١٩٩١ ، عمان . منظمة العمل الدولية - الهيئة العربية للمرأة والتنمية ، ١٩٩١ .

٩ - نادية رمسيس فرح . "المرأة المصرية" : الوضع الحالى وآفاق المستقبل .

١٠ - "تطور أوضاع المرأة المصرية من نيروبى إلى بكين" . تقرير مقدم من الجمعيات الأهلية المصرية للمنتدى العالمى للمرأة . بكين ، ١٩٩٥ .

١١ - Hoda Sobhi, "Women and Development in Egypt, Cairo, 1996. "Unpublished.

١٢ - عزة سليمان ، علا الحكيم "المرأة ، الاقتصاد، العمل . مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى". القاهرة ، ١٩٩٥ .

١٣ - تطور أوضاع المرأة المصرية ، مرجع سبق ذكره .

١٤ - ملك زعلوك . التقرير النهائى . عمالة المرأة . مشروع نظام معلومات العمالة . القاهرة ، الجهاز

المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، ١٩٩٢ .

١٥ – انظر :
تقرير مصر ... ، مرجع سبق ذكره
زعلوك ، مرجع سبق ذكره .

١٦ – تقرير مصر ... ، مرجع سبق ذكره .

١٧ – المرجع نفسه .

١٨ – زعلوك ، مرجع سبق ذكره .

١٩ – محيا زيتون . "قياس مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى" . ندوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى ، (عمان ١٦ – ١٨ كانون الأول ١٩٩١) . عمان ، منظمة العمل الدولية والهيئة العربية للمرأة والتنمية ، ١٩٩١ .

٢٠ – فرح ، المرأة والاستخدام ... ، مرجع سبق ذكره .

٢١ – سليمان ، الحكيم . مرجع سبق ذكره .

٢٢ – سلوى سليمان . "مؤشرات وضع المرأة المصرية على مستوى المحافظات ، القاهرة ، مشروع مشترك بين مركز اتخاذ ودعم القرار ، مجلس الوزراء ، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة اليونيسيف . ١٩٩٦ .

٢٣ – زيتون ، مرجع سبق ذكره .

٢٤ – فرح ، "المرأة المصرية .... ، مرجع سبق ذكره .

٢٥ – فرح ، "المرأة والاستخدام ...." ، مرجع سبق ذكره .

٢٦ – فاطمة الزهراء بن سلطان . "عمل المرأة فى القطاع الخاص" . المؤتمر الاقليمى . التحديات الاقتصادية والاجتماعية فى التسعينيات ومساهمة المرأة العربية فى التنمية . (القاهرة ٢٠ – ٢٣ مايو ١٩٩٠) . القاهرة ، منظمة الأمم المتحدة لبرامج التنمية UNDP ، ١٩٩٠ .

٢٧ – المرجع نفسه .

٢٨ – زيتون ، مرجع سبق ذكره .

٢٩ – فرح ، المرأة والاستخدام ... ، مرجع سبق ذكره .

٣٠ – المرجع نفسه .

٣١ – المرجع نفسه .

٣٢ – زعلوك ، مرجع سبق ذكره .

٣٣ – هدى محمد صبحى . "التكنولوجيا والتدريب وخدمات التحويل والائتمان وأثرها على تحسين أوضاع المرأة" . القاهرة ، وحدة تخطيط وسياسات النوع . معهد التخطيط القومى ، ١٩٩٦ .

٢٤ – تقرير مصر ... ، مرجع سبق ذكره .

٢٥ – المرجع نفسه .

٣٦ – صبحى ، مرجع سبق ذكره .

٣٧ – Abdel Kader. op. cit.

٣٨ – زعلوك ، مرجع سبق ذكره .

٣٩ – سعاد كامل رزق . القطاع الاقتصادى غير المنظم . تعريفه وسماته الأساسية . التقرير النهائى، مشروع نظام معلومات العمالة . القاهرة ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ، ١٩٩٣ .

٤٠ – عبد الباسط عبد المعطى . "دراسة استطلاعية حول خصائص ومشكلات المرأة فى القطاع غير الرسمى فى حى شعبى بمدينة القاهرة" . اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا . سلسلة دراسات عن المرأة العربية فى التنمية (١٥) . الأمم المتحدة . ١٩٨٨ .

٤١ – المرجع نفسه .

٤٢ – رزق ، مرجع سبق ذكره .

٤٣ – عبد المعطى ، مرجع سبق ذكره .

٤٤ – Jean Weideman and Zohra Merabet. "Egyptian Woman and Microenterpise: The Invisible Entrepreneurs". GEMINI Technical Report, No 34, March 1992.

٤٥ – انظر :
إبراهيم ، مرجع سبق ذكره .
سليمان ، مرجع سبق ذكره .

٤٦ – إبراهيم ، مرجع سبق ذكره .

٤٧ – عبد الجابر خلاف ، أهم ملامح النظام العالمى المرتقب وانعكاساتها على عمل المرأة فى مصر ، مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم . القاهرة ٢٩ – ١٩٩٥/٥/٣٠) . القاهرة ، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، ١٩٩٥ .

٤٨ – المرجع نفسه .

العمالة النسائية فى القطاع غير الرسمى

وفاء مرقس *

مقدمــة

تعد مشاركة المرأة فى الأنشطة الاقتصادية وفى مجالات الإنتاج المختلفة عنصرا مهما فى سياسات التنمية على المستويين العالمى والمحلى ، وذلك لأن التنمية عملية شاملة تستهدف إحداث تغيير جوهرى فى حياة أفراد المجتمع ذكورا وإناثا . ولما كانت المرأة تشكل نصف القوة البشرية ، فإن لها أن تشارك على قدم المساواة فى العملية التنموية ، بإطلاق طاقاتها الكامنة وتحسين أوضاعها .

ونتيجة للتغيرات الواسعة النطاق فى السياسات العامة للدولة ، تأثرت أوضاع العمل والعمالة بصفة عامة وأوضاع العمالة النسائية على وجه الخصوص. وانعكست تلك التغيرات على أوضاع الاستخدام ، فشهدت تباطؤ معدلاته فى القطاعين الحكومى والعام ، وكانت العمالة النسائية هى الأكثر تعرضا للضرر باعتبارها المستفيد الأكبر من نظام التوظيف فى هذين القطاعين .

وعلى صعيد آخر ، وفى ظل تفضيل القطاع الخاص للعمالة من الذكور ، برز دور القطاع غير الرسمى فى استيعاب العمالة النسائية ، لما يمتاز به هذا

* خبير ، قسم بحوث السكان والفئات الاجتماعية ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية .

القطاع من المرونة وسهولة الدخول إليه والخروج منه ، إلى جانب ملاءمة أنشطته لظروف وأوضاع العمالة النسائية .

وقبل الحديث عن عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى فى مصر يجدر بنا الإشارة – فى عجالة – إلى ما نعنيه بالقطاع غير الرسمى من ناحية ، ومتابعة التطور التاريخى لعمل المرأة على الصعيدين العالمى والمحلى من ناحية أخرى .

أولا : القطاع غير الرسمى ، رؤية نظرية

شهد العقدان الأخيران تزايدا فى الاهتمام بدراسة الأنشطة غير الرسمية ، وذلك فى ظل ما أصبح لها من أهمية فى اقتصاديات مختلف دول العالم . إذ يشير العديد من الدراسات (١) إلى تزايد حجم ما تسهم به الأنشطة غير الرسمية فى قوة العمل من ناحية ، والدخل المتولد عنها من ناحية أخرى . ففى الولايات المتحدة ، على سبيل المثال ، يمثل إنتاج الأنشطة غير الرسمية ما يقرب من ٢٧٪ من إجمالى الناتج المحلى . أما على مستوى دول العالم الثالث فنجد أن الدخل المتولد من تلك الأنشطة يصل إلى أكثر من ٥٠٪ من الدخل القومى ، ويضم ما يقرب من ٥٥٪ من السكان النشطين اقتصاديا .

وتشير إحدى الدراسات التى أجريت فى امريكا اللاتينية (٢) إلى أن حجم قوة العمل فى القطاع غير الرسمى تتراوح بين ٣٩٪ و٦٩٪ من قوة العمل فى الحضر .

وعلى الرغم من الحضور الواسع النطاق لأنشطة القطاع غير الرسمى فى أغلب دول العالم ، إلا أن دراسة تلك الأنشطة لازالت تواجه بالعديد من الصعوبات ، فى مقدمتها عدم الاتفاق على تعريف محدد للمقصود بالقطاع غير الرسمى وما يضمه من أنشطة ، حيث تكاد كل دراسة أن تنفرد بتعريف إجرائى لها يتفق والهدف الذى تسعى إلى تحقيقه .

وقد أشار معهد جورجيا للتكنولوچيا [٣] إلى أن هناك ما يقرب من ٥٠ تعريفا للأنشطة غير الرسمية ، يركز بعضها على رأس المال المستخدم فى تلك الأنشطة ، بينما يعتمد البعض على تحديد حجم قوة العمل فى المشروع ، ويستند البعض الآخر إلى مستوى التكنولوچيا المستخدمة ... إلخ .

وتسوق الدراسات فى هذا المجال عديدا من المصطلحات التى استخدمت للتعبير عن القطاع غير الرسمى ، على رأسها غير المنظم ، والهامشى ، وقطاع الاقتصاد الأسود أو الخفى ، والقطاع تحت الأرض ، والموازى ، والثانى ، وغير الملحوظ ، وغير المسجل ، والمحجوب ، وأنشطة "ضوء القمر" ، و"الشمس الساخنة" ، و"الظل" ، و"الرمادية" ، وغيرها .

ويلاحظ أن تلك التسميات المختلفة تحمل فى طياتها معانى توحى بطبيعة هذا القطاع وتعكس العديد من خصائصه . فإطلاق مصطلح "تحت الأرض" ، "والمحجوب" ، يحمل معنى أقرب إلى عدم الشرعية . كما يؤكد بعض هذه المصطلحات على معنى الازدواجية ، مثل القطاع الموازى أو الثانى . والبعض الآخر ، مثل "غير الملحوظ" ، يشير إلى خصائص هذا القطاع ، حيث إنه لا يظهر فى الإحصاءات الرسمية ، أو "غير المنظم" ، باعتباره يتسم بسهولة الدخول إليه أو الخروج منه ، واعتماده على الموارد المحلية ، وله صفة العائلية . ويعبر بعض تلك المصطلحات عن معان سلبية ، مثل القطاع الهامشى ، والقطاع الأسود [٤] .

وقد انطلقت أغلب الدراسات التى تناولت القطاع غير الرسمى من قضية الاقتصاد الخفى ، استنادا إلى مقولة أن الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية توجد جنبا إلى جنب مع الأنشطة الاقتصادية الرسمية ، ولكنها لا تدخل فى إحصاءات الدخل القومى ، وبهذا تنتج دخولا خفية . وعلى الرغم من شيوع تلك المقولة فى الدراسات التى تناولت القطاع غير الرسمى ، إلا أن التعريفات التى تبنتها تلك

الدراسات جاءت على قدر كبير من الاختلاف والتباين ، حيث تفاوتت ما بين تعريفات وظيفية ، وأخرى وصفية ، وثالثة تطبيقية . أما التعريفات الوظيفية فهى تلك التى انبثقت عن مجموعة من الدراسات أجريت فى دول أمريكا اللاتينية ، وحاولت الربط بين الفقر ونمو القطاع غير الرسمى ، مؤكدة على العلاقة بين القطاعين الرسمي وغير الرسمى ، حيث تعتبر القطاع غير الرسمى موردا لجانب من الأيدى العاملة اللازمة للقطاع الرسمي ، كما تعتبره مستوعبا لفائض عمالة القطاع الرسمى فى ذات الوقت ، إلى جانب أنه ينتج سلعا وخدمات لصالح الفئات محدودة الدخل (٥) .

ومن الجدير بالذكر أن هناك تحفظا حول تلك النظرة إلى العلاقة بين القطاعين الرسمى وغير الرسمى ، فحركة العمالة بينهما لا تسير فى اتجاه واحد ، من القطاع غير الرسمى إلى الرسمى ، باعتبار القطاع غير الرسمى محطة انتظار لحين اللحاق بركب العمل فى القطاع الرسمى عندما تحين الفرصة . فهناك، على صعيد آخر ، من يتركون العمل فى القطاع الرسمى طواعية واختيارا للعمل فى القطاع غير الرسمى ، وخاصة فى فئة من يعملون لحسابهم . كما نجد أن البعض يجمع بين العمل فى القطاعين فى آن واحد .

أما التعريفات الوصفية فقد ركزت على خصائص القطاع غير الرسمى ، حيث تضمنت مجموعة من المعايير لوصف طبيعة القطاع والمنشآت التابعة له ، وأهمها :

- سهولة دخول منشأة جديدة فى هذا القطاع .
- الاعتماد على الموارد الذاتية فى التمويل والإنتاج .
- الطبيعة العائلية للمنشأة .
- صغر حجم المنشأة ، من حيث عدد العمال وحجم رأس المال المستخدم .

- استخدام فن إنتاجى بسيط كثيف العمل .
- تدريب العمالة خارج نطاق النظام الرسمى للتعليم والتدريب .
- عدم وجود قواعد أو إجراءات أو قوانين تنظم أو تحكم إنتاج وتسويق منتجات هذا القطاع [٦] .
- عدم اتباع القواعد الإدارية والقوانين الخاصة بالدولة فى ممارسة أنشطته .
- عدم وجود مواعيد ثابتة ، سواء بالنسبة لعدد ساعات العمل أو أيام العمل الأسبوعية .
- انخفاض المستوى التعليمى للعاملين بهذا القطاع .
- ممارسة النشاط فى مقر عمل مؤقت أو شبه دائم أو متنقل .
- توزيع الناتج مباشرة إلى المستهلك دون وسيط .

أما التعريف التطبيقى فهو الذى يؤخذ به فى الإحصاءات الرسمية أو الحسابات القومية عند تقرير الناتج القومى . والقطاع غير الرسمى فى ظل هذا التعريف يتضمن مجموعة الأنشطة التى لا يتم تسجيلها بصورة محددة ومنتظمة وفقا للنظم المحاسبية المتعارف عليها (من إمساك الدفاتر ، والسجل التجارى ، والتأمينات الاجتماعية ، والالتزام بتسديد الضرائب، وغيرها) [٧] .

ويطرح التراث النظرى العديد من المداخل لتناول القطاع غير الرسمى بالدراسة ، أبرزها :

١ - مدخل منشآت أو وحدات القطاع غير الرسمى

ينطلق هذا المدخل من محاولة التعرف على خصائص الوحدات العاملة فى هذا القطاع مقارنة بالوضع القائم فى الوحدات العاملة فى القطاع الرسمى ، فى ضوء مجموعة من المعايير أهمها : عدد المشتغلين بالمنشأة ، وقيمة رأس المال المستثمر

فيها ، وموقفها من التسجيل والالتزام بالقوانين المنظمة للعمل بالدولة . فمن حيث عدد العاملين تشير الدراسات إلى انخفاض عدد العاملين فى وحدات القطاع غير الرسمى عنه فى القطاع الرسمى . إذ ترى بعض الدراسات أن عدد العاملين فى المنشآت غير الرسمية لا يتجاوز خمسة عمال ، بينما ترى دراسات أخرى أن المنشأة غير الرسمية هى التى يقل فيها عدد العاملين عن عشرة عمال . أما فيما يتعلق بمستوى التكنولوچيا المستخدمة فتشير الدراسات إلى اعتماد منشآت القطاع الرسمى على تقنية تقليدية بسيطة . هذا إلى جانب قلة رأس المال ، حيث يعتمد على التمويل الذاتى المحدود . وفوق ذلك كله لا تلتزم وحدات القطاع غير الرسمى بالإجراءات الرسمية للترخيص لها بمزاولة نشاطها ، ولا تلتزم بالقوانين المنظمة للعمل والتأمينات والتسجيل الضريبى (٨) .

وقد تطورت النظرة إلى المنشأة أو الوحدة الإنتاجية أو الخدمية ، التى اتخذت كأساس لدراسة القطاع غير الرسمى فى العديد من الدراسات . فظهر مفهوم الوحدة الاقتصادية Economic Unit كبديل أوسع وأشمل من مفهوم المنشأة - الذى يقتصر على تعريفها بأنها مكان ثابت فى مبنى أو جزء منه ، يزاول فيه نشاط ما . إذ يتيح مفهوم الوحدة الاقتصادية ضم الباعة الذين يعرضون بضائعهم فى الأسواق وينصرفون فى نهاية اليوم ، او الباعة الجائلين ومقدمى الخدمات الجائلين ومن فى حكمهم الذين لا يعملون فى منشآت ثابتة ويعد كل منهم وحدة اقتصادية (٩).

٢ - مدخل العمل والأجور

ركزت الدراسات التى اعتمدت على هذا المدخل على خصائص العمل فى هذا القطاع ونوعية الأجور التى يتقاضاها العاملون فيه . فأشارت إلى عدم وجود

تخصص مهنى بالمعنى المعروف ، إذ يمكن أن يقوم العامل بأكثر من عمل . كما لا توجد ساعات عمل محددة أو مواعيد ثابتة للعطلات والإجازات . هذا بالإضافة إلى إمكانية عدم الانتظام فى العمل اليومى ، حيث يمكن أن يتعطل العامل إما بإجبار من صاحب العمل أو لظروف خاصة بالعامل نفسه . وفضلا عن هذا فإن سوق العمل فى هذا القطاع تعتمد إلى حد كبير على ما يعرف بالتشغيل الذاتى ، بمعنى أن العامل هو الذى يبحث عن فرصة العمل ويحدد الأسلوب الذى يزاول به نشاطه . أما بالنسبة للأجور فلا يوجد نظام ثابت للأجور فى هذا القطاع ، وفى معظم الأحيان يكون الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو كل فترة متصلة [١٠] . كما أن الأجور أو الدخول قد تكون متغيرة بحسب ظروف العمل والسوق ، وقد تكون عينية فى بعض الأحيان . هذا بالإضافة إلى إمكان العمل بدون أجر لدى الأسرة أو الأقارب .

وإذا كانت معظم الدراسات قد أشارت إلى انخفاض أجور العاملين فى القطاع غير الرسمى عن العاملين فى القطاع الرسمى ، إلا أن هذه النتيجة لا يمكن التسليم بها على إطلاقها ، حيث أن هناك إمكانية للحصول على دخل مرتفع من العمل فى هذا القطاع فى مجالات معينة ، خاصة بين من "يعملون لحسابهم" .

٣ - مدخل الأسرة المعيشية

توفر مسوح الأسرة المعيشية بيانات عديدة حول الكثير من الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمل وللعاملين فى القطاع غير الرسمى ، وتهتم بالكشف عن الأنشطة التى تمارس فى هذا القطاع ، وعلى وجه الخصوص داخل المنزل .

وتشير أغلب الدراسات التى أجريت حول خصائص العاملين بهذا القطاع

إلى أنهم غالبا ما ينتمون إلى الشرائح فى المستوى الاقتصادى المنخفض ، ويتركزون فى الأحياء الفقيرة ، هذا بالإضافة إلى انخفاض مستواهم التعليمى والمهارى [11] . إلا أن المتأمل للفئات التى تمارس عملا خاصا لا يتم فى إطار المؤسسات الرسمية يجد أن القطاع غير الرسمى لم يعد يضم فقط الشرائح المختلفة من الطبقات الدنيا أو ما يمكن أن نطلق عليه فئة محدودى الدخل ، وإنما أصبح يضم بعضا من أبناء الطبقات الوسطى والعليا ، وإن اختلفت دوافعهم فى مزاولة الأنشطة غير الرسمية . فلم يعد الدافع الرئيسى لدخول القطاع غير الرسمى هو فقط سد الاحتياجات الأساسية للمعيشة ، وإنما ظهرت دوافع أخرى تتفاوت بين الرغبة فى تحسين مستوى المعيشة ومسايرة النزعات الاستهلاكية المعاصرة ، أو تحقيق مكانة فى المجتمع ، أو الحصول على ثروة ، أو إشباع هواية ، أو شغل وقت الفراغ ، أو الهروب من مشاكل وتعقيدات الإجراءات الرسمية ... إلخ [12] .

ولاشك فى أن الاعتماد على مدخل الأسرة المعيشية فى دراسة القطاع غير الرسمى يسمح بتحليل التشغيل بهذا القطاع فى علاقته بالخصائص النوعية للعاملين فيه ، كالسن والنوع والحالة التعليمية والحالة المهنية والنشاط الاقتصادى ، كما يتيح إمكانية عقد المقارنات بين العاملين فى القطاعين الرسمى وغير الرسمى [13] .

٤ - مدخل النشاط الاقتصادى

اهتمت الدراسات التى تتبنى مدخل النشاط الاقتصادى بالحديث عن طبيعة هذا النشاط ، مشيرة إلى أن النشاط الاقتصادى فى القطاع غير الرسمى يكون فى أحيان كثيرة نشاطا غير دائم – إما مؤقتا أو موسميا أو لفترات غير منتظمة ،

وأنه يتركز غالبا فى مجالات الخدمات أو تجارة التجزئة أو الصناعات الحرفية الصغيرة ، وأن النشاطات التى يشيع ممارستها فى هذه القطاع لا تحتاج سوى لمهارات بسيطة وقد لا تحتاج لمهارة على الإطلاق . هذا بالإضافة إلى أن نشاطات القطاع غير الرسمى يتم جانب كبير منها داخل الأسرة إما بأجر أو بدون أجر ، كما أنها تمارس أحيانا فى منشآت صغيرة وفى أحيان أخرى بالمنزل ، وقد لا تمارس فى مكان ثابت ، مثل الباعة الجائلين . وقد أشارت بعض الدراسات إلى أنه داخل نشاطات القطاع غير الرسمى ، وإلى جانب الأنشطة المشروعة ، هناك أيضا أنشطة محظورة وغير مشروعة [١٤] .

وقد أشارت الدراسات التى ركزت على محاولات تصنيف الأنشطة التى تمارس فى القطاع غير الرسمى إلى اتسامها بالتنوع والتباين الشديد فى إطار إنتاج السلع أو الخدمات مما يجعل من الصعوبة بمكان الإلمام بمختلف هذه الأنشطة . ومن ثم كان الاتجاه نحو دراسة أنشطة بعينها أو الاقتصار على دراسة تلك الأنشطة فى نطاق جغرافى محدود يمكن من إجراء حصر شامل لتلك الأنشطة .

وفى إطار المداخل المختلفة لدراسة القطاع غير الرسمى بذلت عدة محاولات لتوصيف هذا القطاع وتحديد أبعاد تعريفه ، نورد بعضا منها فيما يلى .

عرف جندلج منشآت القطاع غير الرسمى بأنها "تلك المنشآت التى تزاول أعمالا خدمية ولا يتوافر فيها تكنولوچيا . كما يضم القطاع غير الرسمى الباعة الجائلين والخدم فى المنازل" . أما كيت هارت فقد انطلق ، فى دراسته التى أجراها عن غانا عام ١٩٧٣ حول فرص الدخل غير الرسمى والعمالة الحضرية ، من مسلمة مؤداها أنه ، مع زيادة البطالة ، ينمو القطاع غير الرسمى ، لأنه يستقبل جيشا من العاطلين الذين لا يوجد لهم مكان فى القطاع الرسمى أو من

يرغبون فى مزاولة أعمال إضافية [١٥] . وقد اعتمد على معيار "علاقة العمل" فى التمييز بين القطاعين الرسمى وغير الرسمى ، حيث تعتمد علاقة العمل فى القطاع الرسمى على التشغيل المأجور ، بينما تقوم فى القطاع غير الرسمى على التشغيل الذاتى . هذا بالإضافة إلى أن العمل فى القطاع الرسمى يتم على أساس منظم ودائم ومحدد الدخل ، على العكس من القطاع غير الرسمى الذى يتم فى إطار غير منظم ، وليس له صفة الاستمرارية ، والدخل منه متغير .

أما التقرير الذى أعدته بعثة منظمة العمل الدولية عن كينيا عام ١٩٧٣ ، وكذلك الدراسة التى أجراها بيلنفيلد M. Belenefeld عن تنزانيا عام ١٩٧٥ ، فقد تناولا القطاع غير الرسمى بتحديد خصائصه الأساسية بصغر حجم منشآته ، وقلة عدد عماله ، واعتماده على الموارد العائلية ، والتكنولوچيا البسيطة .

وقد جاء تعريف سيزورامان للقطاع غير الرسمى[١٦] أكثر تفصيلا ، حيث وصفه بأنه ذلك القطاع الذى يستخدم ما لايزيد عن عشرة عمال ، ومعظمها عمالة عائلية ، كما أنه لا يلتزم بالقواعد الإدارية والقانونية لممارسة نشاطه فلا يحدد مواعيد ثابتة للعمل ، ولايتعامل مع المؤسسات الرسمية، كما أن المستوى التعليمى للعاملين فيه منخفض ، وقد تمارس أنشطته فى مقر عمل مؤقت أو شبه دائم أو متنقل ، وغالبا ما يوزع ناتجـه مباشرة إلى المستهلك النهائى دون وسيط .

ولاشك فى أن هناك أيضا محاولات محلية حاولت الاقتراب من وضع تصور لما يمكن أن نطلق عليه القطاع غير الرسمى . فقد عرفته أميرة مشهور -فى دراستها عن شياخة معروف- [١٧] بأنه القطاع الذى يشمل وحدات اقتصادية إنتاجية وخدمية ولا تلتزم جزئيا أو كليا بالإجراءات الرسمية التى حددتها الدولة لمزاولتها لنشاطها ، وبصفة رئيسية لا تلتزم بتسجيل نشاطها بصورة دقيقة ومنتظمة وفقا للنظم المحاسبية المتفق عليها ، وبالتالى فهى لا تقدم بيانات دقيقة عن

حجم نشاطها ، ولا تؤدى ضرائب تذكر على الأرباح .

وفى دراسة أجريت عن إمكانات التنمية بين ذوى المستوى المعيشى المنخفض عام ١٩٨٣ [١٨] ، ورد تصور للقطاع غير الرسمى على أنه زاوية خاصة فى الاقتصاد تتميز بمشروعات ذات طابع خاص ، وتتسم بمستويات منخفضة من رأس المال والتكنولوچيا ، ويكون المشروع فيها صغير الحجم ويتميز ببيئة صغيرة فيما يتعلق بتقسيم العمل ، ونمط بسيط نسبيا من أنماط شراء المواد الخام وبيع المنتجات سواء المجهزة أو النصف مجهزة . وهو قادر على استيعاب عدد كبير من الأيدى العاملة والعديد منهم مهاجرون من الريف .

وقد صاغ عبد الباسط عبد المعطى ، فى دراسته حول خصائص ومشكلات المرأة فى القطاع غير الرسمى فى حى شعبى بمدينة القاهرة عام ١٩٨٨ [١٩] ، تعريفا للقطاع غير الرسمى بأنه مجموعة نشاطات تشكيلة اجتماعية اقتصادية تهدف إلى تلبية حاجات هذه التشكيلة أو لأفراد أو جماعات بها ، وتنجز نشاطاتها من خلال منشآت تعمل على تخفيض كلفة ومدخلات النشاط ، والتحرر من القيود والقواعد الرسمية ، ويقوم بها أفراد يعملون لحسابهم أو من خلال أسرهم أو من خلال تلك المنشآت أو من خلالها مجتمعة . وقد فرضت الظروف الموضوعية والذاتية والطبقية والمهارية والتعليمية على هؤلاء الأفراد الدخول فى هذا القطاع أو اختياره لاتساقه النسبى مع ظروفهم .

أما عمر حلبلب فقد تناول تعريف القطاع غير الرسمى ، فى دراسته عن التشغيل الذاتى فى القطاع الهامشى ، [٢٠] مستخدما مفهوم "القطاع غير المنظم" ووصفه بأنه مجموعة من الأنشطة تتم خارج نطاق التشريعات ومراقبة الدولة . وهو يجمع بين أعمال إنتاجية وأخرى تعتبر هامشية لأنها طفيلية أو غير قانونية أو غير أخلاقية . ويشمل هذا القطاع العاملين لحسابهم ، ومن يعملون فى إطار

الأسرة أو لدى الغير بدون أجر (باستثناء المهن الحرة مثل الأطباء والمحامين) وأيضا العاملين بأجر في المنشآت الصغيرة والذين لا تحميهم التشريعات ، وعمال الخدمات المنزلية .

من الملاحظ أن الغالبية العظمى من محاولات صياغة تعريف للقطاع غير الرسمي كانت ذات طبيعة وصفية إجرائية ، ترصد الواقع المرتبط بأهداف تلك البحوث على نحو يصعب معه استخدام أى منها فى إجراء دراسة بأهداف مختلفة . كما أن المشكلات المنهجية التى تتعلق بإطار سحب عينات الدراسة وقياس العائد من هذا القطاع أدت إلى اعتماد أغلب الدراسات على مدخل المنشأة ، حيث الإمكانية متاحة للحصول على بيانات عنها أكثر من اعتمادها على بعض المداخل الأخرى ، كالنشاط الاقتصادى ، نظرا لأن نشاطات القطاع غير الرسمى متباينة وغير واضحة ومن الصعب إخضاعها للملاحظة الدقيقة .

بيد أن هناك تحفظا على تعريف القطاع غير الرسمى فى ظل فكرة ثنائية أو ازدواجية الاقتصاد (بمعنى انقسامه إلى قطاعين رسمى وغير رسمى) . فلم يفلح هذا التقسيم الثنائى للقطاعات - الاقتصاد التقليدى فى مقابل الاقتصاد غير التقليدى - فى فهم وتنظيم وتحليل كثير من الأنشطة وخاصة فى مجتمعات العالم الثالث . وذلك لأن فكرة الثنائيات تحمل فى طياتها كثيرا من التوصيف التعسفى والمجرد . فالواقع يؤكد وجود متصل بين الأطراف الثنائية ، أو وجود تركيبات نوعية تنتج عن تفاعل تلك الثنائيات . فالقطاع الرسمى وغير الرسمى ليسا منفصلين تماما ، بل متفاعلين يؤثر كل منهما فى الآخر يأخذ منه ويضيف إليه . فكما أن بينهما قدرا من التمايز ، هناك أيضا قدر من التشابه . فعلى مستوى التمييز بين القطاع الرسمى وغير الرسمى فى ظل معيار الالتزام بالإجراءات الرسمية المنظمة للعمل بالدولة ، نجد وحدات تلتزم بجانب من تلك الإجراءات دون

الجوانب الأخرى . فقد يكون للمنشأة ترخيص قانونى إلا أن العلاقة بين العامل وصاحب العمل لا تخضع لأى ضوابط أو تشريعات تحكمها ، وهى ما يمكن أن يطلق عليه الوحدات شبه الرسمية ، التى يمكن دراستها فى إطار القطاع الرسمى كما يمكن إدراجها ضمن القطاع غير الرسمى . ومن هنا كان تبنى بعض الدراسات لفكرة المتصل التى يكون فى أقصى طرفيه كل خصائص القطاع الرسمى وعلى الطرف الأخر كل خصائص القطاع غير الرسمى ، وبينهما منشآت أو وحدات اقتصادية تمتزج فيها بعض خصائص هذا القطاع أو ذاك . وكلما كانت خصائص المنشأة أو الوحدة الاقتصادية أقرب إلى القطاع غير الرسمى أمكن دراستها ضمن هذا القطاع ، والعكس صحيح .

ثانيا : العمالة النسائية على الصعيدين العالمى والمحلى نظرة تاريخية

يبرز استقراء التاريخ الاجتماعى للعمالة النسائية والموقف العالمى منها أنه قد حدثت فيها تغيرات فى الحجم ونوعية الأعمال التى تمارسها منذ الثورة الصناعية حتى الآن . وقد ترجع هذه التغيرات إلى التباينات الطبقية أو اتجاهات الوالدين والأزواج ، من ناحية ، وإلى أبعاد اقتصادية ، كاتجاهات أصحاب العمل لتشغيل عمالة رخيصة ومحاولة استخدام النساء كعمالة بديلة ، من ناحية أخرى . هذا إلى جانب تأثر العمالة النسائية بالتغيرات الاقتصادية والسياسية العالمية كالكساد الاقتصادى العالمى وقيام الحربين العالميتين الأولى والثانية .

وقد شهد تنامى النهضة الصناعية ، فى أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين ، بداية اشتراك النساء من الطبقتين الوسطى والعليا فى سوق العمل . كما أتاحت الحرب العالمية الأولى ، وانشغال الرجال بالحرب ، الفرصة أمام المرأة للعمل فى المجال الصناعى ، وإن كانت قاصرة على النساء غير

المتزوجات وبأجور زهيدة وفى أعمال ذات مكانة متدنية . ثم شهدت فترة الحرب العالمية الثانية وما بعدها ازديادا واضحا فى العمالة النسائية بالإضافة إلى اتجاه النساء إلى الاشتغال بالوظائف المكتبية وأعمال السكرتارية، وكذلك مهنة التمريض والتدريس ، والعمل كأخصائيات اجتماعيات ، مما ترتب عليه زيادة فى أجور النساء العاملات ، وإن ظلت غير مساوية لأجور الذكور . ولم تعد العمالة النسائية قاصرة على غير المتزوجات أو على طبقات اجتماعية معينة ، بل أضحى سوق العمل يضم عمالة نسائية من مختلف الطبقات الاجتماعية ومن المتزوجين أيضا . وواصلت العمالة النسائية مشاركتها فى سوق العمل بمعدلات متزايدة [٢١] . فتشير بيانات تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٠ - ١٩٩٢[٢٢] - إلى أن نسبة العمالة النسائية فى قوة العمل قد بلغت ٤٧٪ فى كل من فنلندا وتشيكوسلوفاكيا ، ٤٦٪ فى كل من الدانمارك وبلغاريا ورومانيا ، ونسبة ٤٥٪ فى كل من كندا والنرويج والولايات المتحدة الامريكية وبولندا .

ويشير تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٣[٢٣] إلى ارتفاع نسبة النساء اللاتى يمتلكن مشروعات صغيرة فى الدول المتقدمة من ٢٢٪ عام ١٩٨٢ إلى ٣٠٪ عام ١٩٨٧ .

أما فى الدول النامية فقد ظلت المتغيرات الثقافية والأيديولوجية وكافة مكونات النسق الثقافى التقليدى تمارس دورا فعالا فى تحديد المهام الخاصة بالمرأة فى ظل مفاهيم الأمومة والنوع والأسرة حتى بداية عقد الستينيات ، الذى شهد على الصعيد العالمى تبنى خطط تنموية واسعة النطاق . فبدأت تلك المجتمعات تشهد تزايدا فى أعداد النساء اللاتى خرجن إلى سوق العمل فى مختلف المجالات ، لاسيما التدريس والتمريض والأعمال المكتبية . وقد تزامن ذلك مع تصاعد الحركات النسائية بما تتضمنه من مطالب واهتمامات خاصة

بالمرأة ، وتأسيس العديد من المنظمات التى تسعى للتصدى لقضايا المرأة وعلى رأسها الأمية والتعليم والعمل .

ولقد كان للأزمات الاقتصادية التى تعرضت لها الدول النامية دورها فى التأثير على معدلات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ، حيث دفعت بالعديد من النساء إلى المشاركة فى قوة العمل من أجل الحصول على دخل تساهم به فى تحمل نفقات الأسرة التى تزايدت بصورة ملحوظة مع ارتفاع الأسعار(٢٤) .

وتعكس المؤشرات الخاصة بوضع المرأة العاملة فى الدول النامية فى تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٠/١٩٩٢ ارتفاعا فى نسبة العمالة النسائية إلى إجمالى قوة العمل فى العديد من الدول : فتمثل فى كمبوديا ٥٦٪ ، وفى رواندا ٥٤٪ ، وفى كل من زيمبابوى وموزمبيق ٤٨٪ ، وفى كل من تايلاند وڤيتنام وإفريقيا الوسطى ٤٧٪ (٢٥) .

ويشير تقرير التنمية البشرية لعام١٩٩٣(٢٦) إلى أن ثلث أصحاب المشروعات الصغيرة والعاملين فيها فى أمريكا اللاتينية من النساء . أما فى الدول النامية ذات الدخول المرتفعة (مثل الدول العربية النفطية) فنجد انخفاضا ملحوظا فى معدلات عمالة المرأة . ويرجع ذلك إلى أن قيمة عمل المرأة فى تلك الدول مازالت – فى ظل الموروثات الثقافية – متدنية . هذا إلى جانب أن الوفرة المادية للأسرة لا تجعل هناك ضرورة لخروج المرأة إلى العمل ، فنسبة العمالة النسائية فى العراق والإمارات لا تتجاوز ٦٪ ، بينما تشكل فى كل من قطر والسعودية ٧٪ ، وتبلغ فى عمان ٨٪ (٢٧) .

ويمتابعة التطور التاريخى لعمالة المرأة على الصعيد المحلى نجد أنها مرت بمراحل متباينة وفترات زمنية اتسمت كل منها بملامح اقتصادية واجتماعية وسياسية معينة . فقد شهد عصر محمد على نهضة حقيقية للمرأة بدخولها إلى

سوق العمل ، بداية من إنشاء أول مدرسة للتمريض لتخريج دفعات من الخريجات للعمل بمهنة التمريض ، والاستعانة بالمرأة للعمل فى بعض المشروعات الإنتاجية فى المجالات الزراعية والصناعية فى ظل النهضة الصناعية التى شهدتها البلاد فى تلك الفترة من ناحية ، وانشغال الرجال فى الحروب المستمرة التى خاضها محمد على من ناحية أخرى ، لذا اتجه الطلب إلى العمالة النسائية ، حيث بلغ عدد النساء العاملات فى الصناعة ٣٠٫٠٠٠ إمرأة يمثلن ١٤٪ من مجموع القوى العاملة فى الصناعة . وقد لعبت الظروف الاقتصادية دورا بارزا فى خروج المرأة إلى العمل ، حيث تركزت العمالة النسائية فى هذه الفترة بين النساء فى الطبقات الدنيا ، إلا أنه فى ظل الزيادة السكانية وتقلص النهضة الصناعية فى النصف الثانى من القرن التاسع عشر ، تعرض حجم العمالة النسائية للانخفاض .

ومع ازدهار الصناعة مرة أخرى ، بدأت المرأة تدخل سوق العمل ، حيث استعان بها أصحاب المصانع وخاصة فى صناعة الغزل والنسيج ، وذلك لانخفاض أجورها ، حيث بلغ نسبة العمالة النسائية ٧ر١٠٪ فى تعداد ١٩٣٧ . إلا أنه مع التطور التكنولوجى وظهور الميكنة أصبحت المرأة غير قادرة على مسايرة هذا التطور التكنولوجى لانخفاض مستوياتها التعليمية والتدريبية ومهاراتها الفنية .

ومع بداية الستينيات اتجهت العمالة النسائية نحو الانخفاض النسبى ، حيث بلغت نسبة النساء العاملات إلى مجموع العاملين (٦ سنوات فأكثر) ٧ر٧٪ عام ١٩٦٠ ، ووالت انخفاضها فى تعداد ١٩٦٦ إلى ٥ر٧٪ ثم إلى ٨ر٦٪ فى تعداد ١٩٧٦ . كما انخفضت مساهمتها فى النشاط الاقتصادى من ٦ر٥٪ عام ١٩٦٠ إلى ٦ر٤٪ عام ١٩٧٦ . ويرجع هذا الانخفاض إلى عاملين رئيسيين يتمثلان فى انتشار البطالة فى المجتمع بصفة عامة وزيادة التحاق الفتيات فى المجتمع بمراحل التعليم المختلفة مما أدى إلى تأجيل التحاقهن بالقوة العاملة [٢٨] .

وفى فترة السبعينيات وبداية تبنى الدولة لسياسة الانفتاح الاقتصادى ، برز دور القطاع الخاص فى النشاط الاقتصادى ، مما ترتب عليه انخفاض الطلب على العمالة النسائية في هذا القطاع على وجه الخصوص نظرا لتفضيله العمالة من الذكور من ناحية وتهربه من تحمل التكلفة الاجتماعية للعمالة النسائية من ناحية أخرى . ومن ثم تركزت العمالة النسائية فى القطاعين العام والحكومى . وهذا ما تبرزه المقارنة بين نتائج تعدادى ١٩٧٦و١٩٨٦ فيما يتعلق بالتوزيع النسبى للعمالة النسائية بحسب القطاع (٦ سنوات فأكثر) حيث ارتفعت نسبة العمالة النسائية فى القطاعين الحكومى والعام إلى إجمالى العمالة النسائية من ١ر٥٠٪ عام ١٩٧٦ إلى ٦ر٧٠٪ عام ١٩٨٦ ، ومن ناحية أخرى نقصت نسبة العمالة النسائية فى القطاع الخاص فانخفضت من ٤٧٪ فى بيانات تعداد ١٩٧٦ إلى ٧ر٢٨٪ فى بيانات تعداد ١٩٨٦ [٢٩] .

وبحلول التسعينيات بدأ الاتجاه نحو الخصخصة ، وتقلص دور القطاع العام والحكومى فى توفير فرص العمل ، مما ساعد على انحسار مشاركة المرأة فى قطاع العمل الرسمى .

ومن منطلق ارتباط ظاهرة عمالة المرأة بالنظام الاقتصادى والاجتماعى والسياسى بالمجتمع ، يمكن القول بأن الواقع الاقتصادى الاجتماعى للمرأة العاملة فى مصر يعزى فى جانب منه إلى برنامج الاصلاح الاقتصادى وإعادة الهيكلة الرأسمالية ، والذى ينطوى على سياسات وإجراءات من شأنها أن تؤثر بدرجات متفاوته فى أوضاع عمل المرأة . ولعل أبرزها سياسات خفض الإنفاق العام ، حيث تشير بيانات صندوق النقد الدولى إلى تناقص الإنفاق العام فى مصر من ٥ر٦٤٪ من الناتج المحلى عام ١٩٨١ - ١٩٨٢ إلى ٧ر٤٣٪ عام ١٩٨٩ - ١٩٩٠ ، مما ترتب عليه خفض الاستثمار العام ، ومن ثم تقلص دور الدولة فى المساهمة فى

خلق وظائف جديدة ، بعد أن كانت تقدم من خلال سياسة تعيين الخريجين فرصا متساوية للتوظف لكل من الذكور والإناث .

وما من شك فى أن تقلص دور الدولة فى خلق وظائف جديدة ، إلى جانب ارتفاع تكلفة الاستثمار بسبب خفض سعر الصرف للجنيه المصرى ، سيؤدى إلى تراجع دور القطاع الخاص فى خلق فرص عمل جديدة . ومع ازدياد المعروض من قوة العمل عن الطلب عليها ستكون الإناث أكثر عرضة للبطالة من الذكور (بسبب تفضيل القطاع الخاص للعمالة من الذكور للتخلص من الامتيازات التى تمنحها تشريعات العمل الحالية للعاملات من النساء) .

ويقترن بخفض الإنفاق العام أيضا إلغاء أو خفض دعم الحكومة للخدمات الاجتماعية . وتشير دراسة البنك الدولى عن تخفيف الفقر أثناء إعادة الهيكلة الرأسمالية إلى تناقص الإنفاق على الخدمات الاجتماعية من ٩ر٥٪ من الناتج المحلى الاجمالى عام ١٩٨٥/٨٤ إلى ٤٪ عام ١٩٩٠ . ومن ثم يلاحظ انخفاض فى الإنفاق العام على التعليم ، وهذا يؤدى بطبيعة الحال إلى تحمل أولياء الأمور لنفقات تعليم أبنائهم وبناتهم . وفى ظل النسق الثقافى السائد فى المجتمع تكون المرأة مضارة بصورة أكبر من الرجل . ويؤكد على ذلك ارتفاع نسبة الأمية بين الإناث عنها بين الذكور ، حيث تشير بيانات تعداد ١٩٨٦ إلى أن نسبة الأمية بين الإناث (١٠ سنوات فاكثر) تبلغ ٥ر٦٢٪ ، مقابل ٥ر٣٧٪ بين الذكور ، وكذلك تدنى نسبة الإناث عن الذكور فى إجمالى عدد خريجى مرحلة التعليم الابتدائى والتى تصل إلى ١ر٦٪ فى مقابل ٥ر٨٪ للذكور . أما بالنسبة لحملة المؤهلات المتوسطة فتقل النسبة إلى ٧ر١٤٪ للإناث ، فى مقابل ٢ر٢٥٪ للذكور . وكذلك الحال بالنسبة لحملة المؤهلات العليا حيث تبلغ النسبة ٤ر١٪ بين الإناث ، وترتفع إلى ٧ر٤٪ بين الذكور .

وأيا كانت الأسباب فإن تضييق فرص التعليم أمام الإناث لابد وأن يضعف من قدرتهن على التنافس فى سوق العمل ، ويكرس تدنى وضعهم الاقتصادى والاجتماعى وبصفة خاصة فى ظل الارتفاع المستمر فى المستوى التكنولوچى لوسائل وأساليب الإنتاج وأدواته ومايتطلبه من مستوى تعليمى ومهارى مرتفع[٣٠].

وإلى جانب المحددات المرتبطة بالتغير الاقتصادى هناك محددات أخرى ترتبط بالظروف الاجتماعية والثقافية للمرأة العاملة ، أهمها :

١ - العلاقة بين تعليم المرأة ومساهمتها فى النشاط الاقتصادى . إذ يساهم انخفاض المستوى التعليمى للمرأة فى وضعها غير المتميز فى السلم الوظيفى ، حيث تفتقر إلى المهارات اللازمة للمنافسة فى سوق العمل ، علاوة على ما تتعرض له من تفرقة أثناء العمل تظهر فى صور متباينة ، مثل حرمانها من الوصول إلى بعض مناصب الإدارة العليا . ويؤيد ذلك بعض المؤشرات الإحصائية التى توضح أن نسبة العاملات الحاصلات على مؤهلات عليا إلى إجمالى الحاصلين على مؤهلات عليا ٢٦ر٦٪ ، بينما تنخفض نسبة من يتولين منهن مناصب قيادية إلى إجمالى العمالة فى هذه الفئة إلى ١٧ر٧٢٪ فقط ، وهو ما يطلق عليه العزل الضمنى للمرأة . هذا بالإضافة إلى ما يعرف بالعزل الظاهر للمرأة فى مجال العمل ، متمثلا فى عدم توظيف الإناث فى بعض الوظائف مثل القضاء والنيابة ، وتركز عملها فى الوظائف ذات الصلة بالمهام التقليدية للمرأة (مثل الصناعات الخفيفة ، والوظائف المكتبية ، والخدمة المنزلية ، والوظائف المرتبطة بالصحة والتعليم) إلى جانب التمييز بين الذكور والإناث خارج نطاق التعليم الرسمى فى البرامج الموجهة لكل منهما ، حيث تعمل برامج التدريب الموجهة للرجل على إكسابه مهارات فى مجالات صناعية وتقنية متعددة [٣١].

٢ - العلاقة بين ظاهرة البطالة ومدى مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى .

فقد تبين من المؤشرات الإحصائية وجود فوارق نوعية ضخمة فى معدلات النشاط الاقتصادى بين الذكور والإناث فى مصر ، حيث بلغت ٥ر٧٠٪ بين الذكور فى مقابل ٩٪ فقط بين الإناث فى إحصاءات ١٩٨٦ . هذا إلى جانب أن تخلى الدولة عن سياسة تعيين الخريجين قد أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة من ٧ر٧٪ عام ١٩٨٦ إلى ٧ر١٤٪ عام ١٩٨٦ [٣٢] وبالمقارنة بين معدلات البطالة بين الذكور والإناث (والتى تبلغ ٢٥٪ بين الإناث ، و١٠٪ بين الذكور) [٣٣] يمكن القول بأن المرأة هى أكثر الفئات تأثرا بالبطالة وتقلص دورها فى المساهمة فى النشاط الاقتصادى .

٣ - العلاقة بين صراع الأدوار ومدى مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى .

فتضارب أدوار المرأة الخاصة برعاية الأسرة من ناحية والعمل خارج المنزل من ناحية أخرى يشكل معوقا أساسيا لها فى مجال العمل ، حيث يؤثر على صحتها الجسدية والنفسية ، ويؤثر بالتالى على إنتاجيتها وحياتها الأسرية وطبيعة الأعمال والوظائف التى تقوم بها . ومرد هذا الصراع إلى عاملين أساسيين : أحدهما يتمثل فى تحمل المرأة العاملة مسئولية رعاية أسرتها وحدها دون تغير فى مفهوم رعاية الأسرة لتصبح مسئولية مشتركة وليست مسئولية المرأة وحدها ، وحيث لازالت قواعد التنشئة الاجتماعية تحمل البنت وحدها مسئولية القيام بهذا الدور . وعلى الرغم من أن الأدوار قد تطورت خارج المنزل وأصبح الرجل والمرأة شريكين يتعاونان من أجل مصلحة الأسرة والمجتمع ، إلا أن الأدوار داخل المنزل لم تتغير ، فمازالت المسئولية تقع فى معظمها على عاتق المرأة . أما العامل الثانى (الذى يعزى إليه صراع الأدوار بين الرجل والمرأة) فيتمثل فى نقص الخدمات التى تعين الأسرة على

القيام بالأعباء المنزلية ومواجهة متطلباتها (من وجبات جاهزة ودور رعاية محل ثقة وفى متناول الطالبين لها هذامع ارتفاع تكلفة الحصول على ماأفرزه التقدم التكنولوچى من أدوات منزلية تساعد على توفير الوقت والجهد) .

٤ – التأثير الواضح للاتجاهات المحافظة التى تتبنى الدعوة إلى عودة المرأة إلى البيت من منطلق أن رسالتها الأولى هى الإنجاب وتربية الأبناء ورعاية الأسرة [٣٤].

ومن الجدير بالذكر أنه ، مع ضيق فرص العمل أمام المرأة فى القطاع الرسمى ووطأة الدافع الاقتصادى على العمل ، أضحى المجال المتاح أمامها للمشاركة فى النشاط الاقتصادى هو الاتجاه نحو الانضمام للقطاع غير الرسمى الذى يتسم بخصائص تتلاءم وظروف المرأة ودورة حياتها . فالمرأة تمر بمراحل مختلفة خلال دورة حياتها (فهى إبنة وزوجة وأم) وقد تصبح مطلقة ، وأرملة . ولكل مرحلة من مراحل حياتها متطلبات خاصة .

وفى المقابل نجد القطاع غير الرسمى يتميز بحرية وسهولة الدخول إليه ، ولا يتطلب قدرا عاليا من التعليم ، ويستوعب العديد من المهن الهامشية ، ويمكن ممارسة العديد من الأنشطة داخل المنزل ومن ثم يمكن المرأة من الجمع ما بين دورها كأم ومسئولة عن رعاية الأسرة وبين عملها الذى يدر على الأسرة دخلا يساهم فى نفقات المعيشة . كما أنه لا قيود عليها فى الوقت الذى تستغرقه فى العمل ، إلى جانب أن لها الحرية فى ممارسة العمل على فترات متقطعة أو بصورة منتظمة حسبما تتوافر لها الفرصة .

وخلاصة القول أن طبيعة ونوعية النشاط فى القطاع غير الرسمى تتلاءم مع ظروف وأوضاع المرأة فى مختلف مراحل حياتها ، مما يدفع النساء إلى الالتحاق بالعمل فى ذلك القطاع .

خصائص العمالة النسائية فى القطاع غير الرسمى

السن

تشير نتائج العديد من الدراسات إلى أن أغلب النساء العاملات فى القطاع غير الرسمى تتراوح أعمارهن ما بين ٣٠ و٥٠ عاما ، بينما تقل نسبة النساء العاملات فى فئات السن الأدنى والأعلى . وربما يرجع ذلك إلى أن غالبية الإناث فى هذه السن يكن من المتزوجات ولديهن أطفال ، ومن ثم فالأسرة فى حاجة إلى مزيد من الدخل لمواجهة أعباء الحياة المادية . أما فى المرحلة العمرية أقل من ثلاثين عاما فنجد أن عدد أطفال الأسرة يكون أقل ومعظمهم من صغار السن يحتاجون إلى رعاية الأمهات ، ومن ثم تفضل الكثيرات التفرغ لرعاية الابناء فى مثل هذه السن الصغيرة وقد يفكرن فى العمل بعد أن يتجاوز أبناؤهن هذه المرحلة العمرية . وكذلك الحال بالنسبة للنساء فى مرحلة ما بعد سن الخمسين ، إذ نجد أن نسبة كبيرة من أبنائهن يكونون قد أنهوا التعليم ، ومنهم من خرج للعمل وأصبح مسئولا عن سد احتياجاته المادية ، وربما يساهم فى دعم دخل الأسرة . ومن ثم فلا تكون هناك حاجة مادية لعمل الأم .

الحالة التعليمية

تشير الشواهد الواقعية للعمالة النسائية فى القطاع غير الرسمى إلى ارتفاع نسبة الأمية بين العاملات فى هذا القطاع . وقد يرجع ذلك إلى أن فرص الأميات فى الالتحاق بالعمل فى هذا القطاع أوسع نسبيا ممن حصلن على قدر من التعليم ، نظرا لطبيعة الأنشطة التى تمارس فى هذا القطاع والتى لا تحتاج فى معظمها إلى توافر مهارات خاصة . ولكن هذا لا يمنع من سعى بعض المؤهلين من حملة المؤهلات العليا والمتوسطة للالتحاق بالعمل فى هذا القطاع – ومن المتوقع تزايدهم

في المستقبل – في ظل سياسة تراجع الحكومة عن الالتزام بتعيين الخريجين ، ومن ثم فمن لا يجد له فرصة عمل من القطاع الحكومي أو القطاع الخاص لن يجد له سبيلا للعمل سوى الالتحاق بالقطاع غير الرسمي وقبول فرص العمل المتاحة به بغض النظر عن عائدها المادي أو المعنوي وشروطها ومكانتها الاجتماعية .

الحالة الزواجية

تشير الدراسات إلى أن أغلب النساء العاملات في هذا القطاع من المتزوجات ، بافتراض أن أعباء الزواج والابناء ومتطلبات الأسرة تدفع المرأة إلى العمل . هذا إلى جانب أن منهن بعض المطلقات والأرامل اللائي لا يمتلكن مصدرا للدخل ، ومن ثم تكون المرأة مسئولة عن إعالة نفسها ، وقد تكون مسئولة عن إعالة أسرتها أيضا . وإلى جانب فئة المتزوجات والأرامل والمطلقات نجد شريحة أخرى من غير المتزوجات ، وغالبيتهن ما دون سن العشرين ، يتجهن إلى البحث عن عمل للإنفاق على أنفسهن أو إدخار المال اللازم تمهيدا للزواج .

الطبقة الاجتماعية

يعد العمل في القطاع غير الرسمي إحدى الآليات التي يتبعها ذوو المستوى الاقتصادي المنخفض في محاولة للتكيف مع ظروف فقرهم . إذ تشير الدراسات إلى أن النسبة الغالبة من النساء العاملات في القطاع الرسمي من أسر محدودة الدخل في مواقع دنيا من السلم الطبقي . وفي ظل تلك الظروف المادية الصعبة لاتجد المرأة بديلا عن الالتحاق بسوق العمل وتجد في القطاع غير الرسمي المجال لمزاولة أي نوع من النشاط كوسيلة لكسب العيش .

ومن الجدير بالذكر أن هناك أيضا جانبا من أبناء الطبقات المتوسطة والعليا يلتحقون بالعمل فى القطاع غير الرسمى ، وإن اختلفت طبيعة الأنشطة التى يمارسونها ، ونوعية المنتج ، وجودته ، والتكنولوچيا المستخدمة فى الإنتاج ، وحجم رأس المال .

مهنة الزوج أو الأب

أوضحت بعض الدراسات أن هناك علاقة بين التحاق المرأة بالعمل فى القطاع غير الرسمى والقطاع الذى يعمل به الزوج ، بالنسبة للعاملات المتزوجات ، وولى الأمر أو الأب بالنسبة للعاملات غير المتزوجات . فقد أشارت الدراسة التى أجريت عن عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى فى حى المطرية بمدينة القاهرة ، [٣٥] إلى أن حوالى ٥٧٪ من أزواج النساء العاملات فى القطاع غير الرسمى كانوا من العاملين بنفس القطاع ، وأن نسبة ما يقرب من ٥٩٪ من آباء غير المتزوجات كانوا يعملون أيضا بالقطاع غير الرسمى . ومن ثم يمكن القول إن عمل الأزواج أو الآباء بالقطاع غير الرسمى قد يكون من بين المحددات ذات الصلة بعمل المرأة فى هذا القطاع .

مجالات عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى

ونحن بصدد التعرف على مجالات عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى نجد العديد من التصنيفات التى يستند كل منها إلى معيار معين . فهناك تصنيف بحسب مكان مزاولة النشاط ، حيث نجد بعض الأنشطة تمارس داخل الوحدة المعيشية وبعضها خارج الوحدة المعيشية إما فى منشأة أو متجولة أو على الرصيف . وهناك تصنيف آخر حسب العائد المادى من مزاولة النشاط ، حيث يعمل البعض مقابل عائد مادى والبعض يعمل لدى الأسرة بدون أجر . كما يوجد تصنيف أيضا بحسب الملكية وعلاقات العمل ، فهناك من يعمل لحسابه وهناك من يعمل لدى

الغير . هذا إلى جانب تصنيف آخر بحسب مدى الاستمرارية فى العمل ، فهناك عمل دائم وآخر مؤقت ، وعمل موسمى وآخر متقطع . وتجدر الإشارة هنا إلى أن معظم الدراسات التى حاولت تنميط أنشطة المرأة فى القطاع غير الرسمى اعتمدت على معيار مكان مزاولة النشاط كأساس للتصنيف باعتباره مؤشرا لتباين الأنشطة ، وبالإمكان تضمين الأنماط الأخرى للتصنيف فى إطاره . فالأنشطة التى تمارس داخل الوحدة المعيشية أو خارجها ، على سبيل المثال ، قد تكون بمقابل مادى أو بدون مقابل مادى ، وقد تكون لحساب المرأة أو لحساب الغير ، وقد تكون بصفة دائمة أو مؤقتة .

١ - ممارسة النشاط داخل الوحدة المعيشية

تشير الدراسات إلى أن النسبة الغالبة من الأنشطة التى تمارس داخل الوحدة المعيشية تعتمد على رأسمال ضئيل ، كما أنها قريبة الشبه بالأنشطة التى تمارسها ربة البيت غير العاملة فى منزلها ، وهى ليست بحاجة إلى اكتساب مهارات جديدة لتقوم بها . ومن أمثلة تلك الأنشطة إعداد المواد الغذائية ، مثل الفول والطعمية والكشرى والمخللات والمربات ، وغيرها ، وحياكة الملابس والملايات والمفارش وأعمال التريكو والكروشيه ، وتصنيع الحلوى ، وتربية الطيور ، وكذلك رعاية أبناء الجارات العاملات . ويتباين كم المنتج وجودته ومستوى التكنولوچيا المستخدمة فى الإنتاج ومن ثم يتباين العائد المادى من وراء القيام بتلك الأنشطة ، وما إذا كان المنتج للتداول فى الأسواق أو للاستهلاك الأسرى .

٢ - ممارسة النشاط خارج الوحدة المعيشية

تعمل المرأة فى القطاع غير الرسمى خارج الوحدة المعيشية ، إما فى المنشآت الصغيرة وإما بالعمل التجوالى ، أو على الرصيف .

أ - العمل فى المنشآت

تشير الدراسات إلى أن المرأة قد تعمل فى منشأة مملوكة لها حيث تعمل لحسابها ولا تستخدم أحدا ، كصاحبات الأكشاك أو المحال الصغيرة التى تبيع الحلوى والمثلجات وبعض مواد البقالة . وقد تتوسع فى أنشطة البيع ، مستعينة ببعض العمالة . وقد يعمل بعضهن لدى الآخرين فى المصانع الصغيرة والورش كعاملة خدمات أو عاملة منتجة مثل ورش الحياكة والتطريز ، ومصانع الحلوى والمواد الغذائية . ويظهر التنوع ما بين العمل فى مجال الخدمات والعمل الإنتاجى التنوع فى مستوى المهارات المطلوبة لكل عمل . فأنشطة المرأة فى القطاع غير الرسمى ليست قاصرة على الأنشطة البسيطة ، وإنما هناك من الأنشطة التى تزاولها ما يتطلب قدرا من المهارة والتدريب والجهد ، مثل أعمال التشييد والبناء .

ب - العمل التجوالى

تسعى المرأة من خلال العمل التجوالى إلى التنقل بين المنازل والحارات والشوارع لعرض ما تحمله من سلع ومنتجات للبيع ، فليس لها مكان ثابت لعرض ما تبيعه . ويندرج تحت هذا النمط من العمل التجوالى الباعة الجائلون من أمثلة باعة الخضروات والفاكهة والمناديل الورقية . كما يضم هذا النمط أيضا من يقومون بالخدمة فى عدد من المنازل خلال الأسبوع بحسب جدول زمنى ، ومن يقومون بأعمال الدلالة لبيع الملابس والمفروشات للمشترين فى منازلهم .

جـ - العمل على الرصيف

نجد بعض النساء يتخذن من رصف الشارع مكانا ثابتا لمزاولة نشاطهن ، قد يكون قريبا من مكان إقامتهن وقد يكون بعيدا عنه ، وقد يكون يوميا بصفة منتظمة ، أو يوما أو يومين أسبوعيا بصفة منتظمة أيضا ، كما هو فى الأسواق

الأسبوعية الكبيرة . وقد تكون ممارستهن للعمل موسمية ، قبل وأثناء الأعياد على سبيل المثال . ومن أمثلة الأنشطة التى تمارس على الرصيف إعداد وبيع الشاى وبيع الحلوى والمرطبات والخضر والفاكهة والمواد الغذائية الجافة ، مثل الحبوب بأنواعها ، والأدوات المنزلية والأقمشة والملابس المستعمله ، وكذلك بيع الطيور والحيوانات ومنتجاتها من الجبن والألبان .

ومن الجدير بالذكر أن المرأة العاملة ، سواء فى القطاع الرسمى أو القطاع غير الرسمى ، قد تجمع بين مزاولة أكثر من نشاط . فهناك من العاملات فى القطاع الرسمى من يمارسن بعض أنشطة القطاع غير الرسمى ، إما داخل المنشآت الرسمية التى يعملن بها (ويظهر ذلك بوضوح فى بيع الأقمشة والملابس الجاهزة بين زميلات العمل) ، وإما بعد وقت العمل الرسمى داخل الوحدة المعيشية أو خارجها . وكذلك الوضع بين العاملات فى القطاع غير الرسمى : حيث تتعدد وتتنوع الأنشطة التى يقمن بها . فقد تقوم المرأة بعمل فى مجال الخدمات ، كخدم المنازل ، وتقوم إلى جانبه بأعمال البيع لمنتجاتها من الدواجن ومنتجاتها ، أو الجمع بين العمل لدى الغير فى منشأة غير رسمية والعمل لدى الأسرة فى أعمال معاونة أخرى .

الصعوبات التى تواجه رصد عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى

ونحن بصدد محاولة التعرف على الصعوبات التى تواجه قياس عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى تبرز أمامنا صعوبات يمكن أن ننوه إلى بعض منها على النحو التالى :

١- صعوبات تتعلق بالمفاهيم الخاصة برصد النشاط الاقتصادى

تشير الدراسات إلى خلط بعض القائمين على المسوح الخاصة بالقوى العاملة

والمسوح الديموجرافية والاجتماعية والاقتصادية بين المفاهيم المرتبطة بالوظيفة والعمل والنشاط الاقتصادى . فقد ارتبطت الوظيفة بالخروج للعمل خارج المنزل بأجر نقدى ، وغالبا ما يكون فى مؤسسات عامة حكومية أو خاصة لها صفة الرسمية . كما ارتبط مفهوم العمل بما يقوم به الفرد من أعمال إنتاجية أو خدمية بمقابل مادى سواء كان داخل المنزل أم خارجه . أما مفهوم النشاط الاقتصادى فقد اتسع فى العديد من الكتابات ليشمل إنتاج السلع أو الخدمات وتبادلها فى السوق أو استهلاكها من أجل إشباع حاجات أفراد الأسرة . ولا شك أن الحديث عن العمل فى إطار هذا التباين فى دلالات المفهوم وصياغة الأدوات التى تجمع من خلالها البيانات يؤدى إلى عدم الدقة فى رصد الواقع الفعلى للعمل .

كما أن تفاوت النظرة إلى مفهوم العمل ما بين الضيق والاتساع قد يؤدى إلى استبعاد العديد من النساء من إطار النشطين اقتصاديا . فالنظرة إلى مفهوم القوة العاملة تتدرج ما بين تعريف العمالة بأنها العمالة مدفوعة الأجر وتتضمن الأشخاص الذين يعملون مقابل أجر أو مرتب . وتعريف العمالة على أنها مرتبطة بالسوق فهى تتضمن بالإضافة للعمل المأجور من يعملون بالأنشطة التى تمارس مشروعات قد تكون خاصة بالأسرة ولكن يباع بعض أو كل من انتاجها أو خدماتها . وقد اتسع المفهوم بصورة أكبرليتضمن – إلى جانب الفئتين السابقتين– من يقومون أيضا بأعمال من أجل سد احتياجات الأسرة الأساسية من السلع والخدمات [٣٦] .

ولا شك في أن تلك النظرة المتفاوتة إلى مفهوم العمل تؤثر تأثيرا واضحا فى تقدير مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى . وقد برز ذلك بوضوح فى الدراسة التى أجريت فى منطقة "الكاريبى" [٣٧] حيث أشارت إلى أن مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى فى إطار العمل المأجور فقط بلغت نسبتها مابين ٣٢٪ و٤٨٪ .

وعندما تضمن القياس أنشطة الإنتاج المنزلى ارتفعت النسبة إلى ما بين ٤٦٪ ، و٦٣٪ . وواصلت ارتفاعها ، حتى بلغت ما يقرب من ٨٠٪ ، بعد أن أضيف إليها الأعمال المرتبطة بأنشطة الحياة اليومية التى تسهم فى تدعيم مكانة الأسرة ، كصون الروابط العائلية مع الأقارب والأصدقاء والجيران من خلال تبادل الهدايا والمشاركة فى الاحتفالات ، وكذلك مع المجتمع الأكبر من خلال العضوية فى منظمات العمل الاجتماعى التطوعى الذى تعزز المرأة من خلاله الوضع الاجتماعى لأسرتها .

هذا بالإضافة إلى أن العديد من الاستقصاءات تركز بصورة كبيرة على تحديد المهنة الرئيسية فقط ولا تتضمن أى استفسارات بشأن أى مهن إضافية يمكن ممارستها إلى جانب المهنة الرئيسية .

ب - صعوبات تتعلق بالجوانب الثقافية فى المجتمع

لا شك فى أن النظرة التقليدية للمرأة ، والتى تحد دورها داخل المنزل ، تسهم فى جعل دور المرأة فى النشاط الاقتصادى هامشيا . ولا تقتصر تلك النظرة على رؤية الآخرين للمرأة فقط بل ورؤيتها لذاتها أيضا . فهى تنظر إلى كل ما تقوم به من مهام داخل المنزل على أنه من صميم مسئولياتها كربة أسرة ، وليس كعمل تقوم به وتساهم به فى النشاط الاقتصادى والناتج القومى للمجتمع . هذا إلى جانب أن عمل المرأة - وبصفة خاصة غير المتعلمة - فى مهنة متواضعة يعتبر من الأمور التى تقلل من مكانة المرأة فى المجتمع ، ومن ثم فهى تسعى فى كثير من الأحيان إلى إخفاء قيامها بتلك الأعمال التى تشغل مكانة متدنية فى السلم المهنى .

وقد وصل الأمر بالبعض إلى اعتبار عمل المرأة أمراً غير مقبول اجتماعيا . فهم ينظرون إلى عمل المرأة على أنه انتقاص من كرامتها وامتهان لها باعتبار أن

الزوج هو المسئول عن توفير حياة كريمة لها ولأبنائها . وقد أشارت إحدى الدراسات التى أجريت فى كراتشى [٣٨] إلى أن ٨٠٪ من عينة الدراسة يفضلون العمل داخل المنزل . والسبب الرئيسى هو استنكار الأسرة لعملها خارج المنزل لأنه يفقد المرأة مكانتها الاجتماعية وأن التضحية بالمكانة الاجتماعية يكون بين الأسر ذات المستوى الاقتصادى الاجتماعى المنخفض ، التى فى حاجة إلى دخل المرأة للمساهمة فى نفقات معيشة الأسر ، ولا سبيل أمامها سوى خروج المرأة للعمل . وقد أشارت الدراسة إلى أن نسبة الأسر التى لم يسمح فيها للمرأة بالعمل خارج المنزل بلغت ٩٣٪ بين ذوى الدخل المرتفع ، وانخفضت إلى ٦٢٪ بين ذوى الدخل المنخفض .

جـ - صعوبات تتعلق بخصائص العمل والانشطة فى القطاع غير الرسمى

تساهم نوعية الأنشطة التى تمارس فى القطاع غير الرسمى وخصائص العمل فيه بدور بارز فى صعوبة قياس عمل المرأة فى هذا القطاع . فجانب كبير من تلك الأنشطة يعد نشاطا هامشيا وقد يفتقد صفة الاستمرارية فى بعض الأحيان . وقد أشارت إحدى الدراسات التى أجريت عن حساب عمل المرأة [٣٩] إلى أن انخفاض تقدير حجم مساهمة المرأة فى القوة العاملة والاقتصاد القومى يظهر فى العديد من مجالات النشاط ، كأنشطة الإعاشة ، التى يصعب قياسها لأسباب تتعلق بأساليب جمع المادة ، ولاسيما فى إطار النظرة التقليدية لمفهوم العمل ، وأيضا فى ظل عدم وجود معايير واضحة ومتفق عليها للتفرقة بين أنشطة الإعاشة والأنشطة الخدمية التى تقوم بها المرأة لرعاية أسرتها والتى لا تصنف فى كثير من الأحيان كنشاط اقتصادى . هذا بالإضافة إلى مجال العمل التطوعى الذى تقوم فيه المرأة بدور خدمى ، ولكن ليس لأفراد أسرتها وإنما لأفراد المجتمع ككل ، كالمشاركة فى

أعمال التدريب ، أو بأداء بعض الأدوار فى مؤسسات العمل التطوعى ، وما إلى ذلك .

وعلى ضوء استعراض مجالات عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى ، والصعوبات التى تواجه قياس مساهمتها فى النشاط الاقتصادى ، تبرز الحاجة الملحة إلى وجود اتفاق حول مفهوم النشاط الاقتصادى وعلى وجه الخصوص ما يتعلق بالأنشطة المتنوعة التى تمارسها المرأة داخل وخارج المنزل ، حتى يمكن الوصول إلى تقدير أقرب ما يكون للحجم الفعلى لمساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى .

المراجع

١ - حسين طه الفقير ، الأنشطة غير الرسمية ومشكلاتها فى مصر ، المجلة الاجتماعية القومية ، مجلد ٢٥ ، عدد ١ ، يناير ١٩٨٨ ص ص .

٢ - Alon Gilbert, Josef Guglar, Cities, Poverty and Development Urbanization in the Third World, Oxford Univ. Press, 1987.

٣ - الفقير ، مرجع سبق ذكره .

٤ - سعاد عثمان ، المداخل المنهجية لدراسة القطاع غير الرسمى عالميا ومحليا ، ورقة تحت النشر .

٥ - أميرة مشهور ، القطاع غير الرسمى فى حضر مصر ، إطار نظرى للدراسة ، المجلة الاجتماعية القومية ، القاهرة ، مجلد ٢٥ ، عدد ٢ ، ١٩٨٨ ، ص ص .

٦ - Gilbert, and Guglar, op. cit.

٧ - مشهور ، مرجع سبق ذكره .

٨ - عبد الباسط عبد المعطى ، دراسة استطلاعية حول خصائص ومشكلات المرأة فى القطاع غير الرسمى فى حى شعبى بمدينة القاهرة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ، الأمم المتحدة ، ١٩٨٨ .

٩ - سعاد كامل رزق ، القطاع الاقتصادى غير المنتظم ، تعريفه وسماته الأساسية ، القاهرة ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، ١٩٩٣ .

١٠ – عبد المعطى ، مرجع سبق ذكره .

١١ – Nicholas S., Hopkins, Informal Sector in Egypt, Cairo, Cairo Papers in Social Science, vol. 14, Monograph 40, 1991.

١٢ – عثمان ، مرجع سبق ذكره .

١٣ – رزق ، مرجع سبق ذكره .

١٤ – عبد المعطى ، مرجع سبق ذكره .

١٥ – آمال عبد الحميد ، القطاع غير الرسمى من واقع الدراسات العالمية والمحلية ، فى القطاع غير الرسمى فى حضر مصر ، المداخل النظرية والمنهجية والتحليلية ، التقرير الأول ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٩٦ .

١٦ – مشهور ، مرجع سبق ذكره .

١٧ – أميرة مشهور ، عالية المهدى ، القطاع غير الرسمى فى شياخة معروف ، دراسة استطلاعية ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٩٤ .

١٨ – معهد الدراسات الاجتماعية بهولندا ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، إمكانات التنمية بين ذوى المستوى المعيشى المنخفض ، القاهرة ، ١٩٨٣ .

١٩ – عبد المعطى ، مرجع سبق ذكره .

٢٠ – عمر حليلب ، التشغيل الذاتى فى القطاع الهامشى ، المؤتمر الأقليمى حول التحديات الاقتصادية والاجتماعية فى التسعينات ومساهمة المرأة العربية فى التنمية ، (القاهرة ، ٢٠-٢٣ مايو ١٩٩٠) ، القاهرة ، ١٩٩٠.

٢١ – اعتماد علام ، المرأة فى سوق العمل الرسمى ، المداخل النظرية ، نموذج مقترح لدراسة المرأة فى الدول الخليجية ، شئون اجتماعية ، الشارقة ، السنة الثامنة ، عدد ٣١ ، ١٩٩١ .

٢٢ – تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٢ ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٩٢ .

٢٣ – تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٣ ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٩٣ .

٢٤ – Sofa Helan I., Development and Changing Gender Roles in Latin America and the Caribean, in Helda Kaban, Janet Z. Grele, Women's Work and Women's Lives, the Continuity Struggle World Wide, Boulder, Westview Press, 1992.

٢٥ – تقرير التنمية البشرية ٩٠-١٩٩٢ ، مرجع سابق .

٢٦ – تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٣ ، مرجع سابق .

٢٧ – تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٤ .

٢٨ – وداد مرقص ، اتجاهات العمالة النسائية فى مصر ١٩٦٠ – ١٩٧٦ : دراسة ديموجرافية اجتماعية ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٨١ .

٢٩ – الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، تعداد ١٩٧٦ ، ١٩٨٦ ، جداول أرقام (١٦) ، (١٥) على التوالى .

٣٠ – أحمد حسن إبراهيم : بعض آثار الاصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى على المرأة فى مصر ، مؤتمر ، "الأبعاد الاجتماعية لسياسة التكيف الهيكلى (القاهرة ، مايو ١٩٩٥) ، القاهرة ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٥ .

٣١ – بثينة الديب ، الاحصاءات والمؤشرات المتعلقة بأوضاع المرأة المصرية بين الواقع والمأمول ، فى تطوير المؤشرات لتحسين الاحصاءات الخاصة بوضع المرأة العربية ، القاهرة ، اللجنة الاقتصادية لغربى آسيا ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ١٩٨٩ .

٣٢ – نادية رمسيس ، المرأة المصرية الوضع الحالى وآفاق المستقبل ، ضمن مجموعة أوراق مقدمة للمجلس الأعلى للطفولة والأمومة ، ١٩٩٤ .

٣٣ – نادر فرجانى ، طبيعة مشكلة التشغيل فى مصر ، ورقة مقدمة إلى مؤتمر "استراتيجية العمالة فى مصر فى التسعينات ، القاهرة ، ١٩٨٨ .

٣٤ – فؤاد زكريا ، الحقيقة والوهم فى الحركة الإسلامية المعاصرة ، القاهرة ، دار الفكر للدراسات والنشر والتوزيع ، ١٩٨٨ .

٣٥ – عبد المعطى ، مرجع سبق ذكره .

٣٦ – Richard Anker M. E. Khan and R. B. Gupta, Bases in Measuring the Labour Force, Results of a Methods Test Survey in Uttar Pradish, India, International Labour Review, vol. 126, no. 2, March-April 1987, pp.

٣٧ – Joycelin Massian, Women's Lives and Livelihoods: A View from the Commonwealth Caribbean, World Development, vol. 17, no. 7, 1989, pp.

٣٨ – Shahnaz Kazi and Bilquees, Women in the Informal Sector, Home based Workers in Karachi, The Pakistan Development Review, vol. 28: no. 4, Part II, 1989, pp.

٣٩ – Lourdes Beneria, Accounting for Women's Work: The Progress of Two Decades, World Development, vol. 20: no. II, 1992, pp.

تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية على عمل المرأة

سلوى صابر *

مقدمة

يهدف هذا البحث إلى مناقشة تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية على عمل المرأة . فمما لاشك فيه أن تطبيق أى سياسة اقتصادية أو اجتماعية ، يترتب عليه آثار تتباين وتتفاوت من حيث طبيعتها وحجمها من طبقة اجتماعية إلى أخرى ، ومن فئة إلى أخرى داخل نفس الطبقة .

ويعتبر عقد الثمانينيات عقد الإصلاح الاقتصادى لدول العالم الثالث ، حيث شهد تزايدا مطردا فى عدد الدول النامية التى تقوم بتطبيق سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية Capitalist restructuring . ولما كانت الآثار التى تنجم عن تنفيذ هذه السياسات تختلف باختلاف الطبقات والفئات الاجتماعية . كان الاهتمام بتأثير هذه السياسات على عمل المرأة ، لما لها من خصوصية فى علاقتها بالعمل . وأهم الاعتبارات المؤدية لهذه الخصوصية ، أن المجتمع المصرى ، والعالم أجمع أيضا ، يعتبر المرأة مسئولة مسئولية أساسية عن رعاية الأسرة وأعمال المنزل ،

* أستاذ مساعد ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة الأزهر (فرع البنات) .

المجلة الاجتماعية القومية ، المجلد الخامس والثلاثون ، العدد الأول ، يناير ١٩٩٨ .

وتتفرع عن هذه المسئولية مختلف المسائل الأخرى التى تؤثر فى وضعها فى سوق العمل .

ومن ناحية أخرى ، فمن المعتقد أن تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية على النشاط الاقتصادى للجنسين لن يكون محايدا ، وأن المرأة ستكون أكثر عرضة للآثار السلبية لهذه السياسات .

وبناء على ماسبق تهدف هذه الدراسة لمناقشة الآثار المختلفة لسياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية فى عمل المرأة .

أولا : نبدأ بدراسة خصائص عمالة المرأة ، بالتعرف على وضع المرأة فى هيكل المهن ، ودرجة الانفصال المهنى بين الجنسين ، والتفاوت فى مستويات الكسب بينهما .

ثانيا : نناقش سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية بصورة موجزة .

ثالثا : نحلل التأثير الفعلى والمحتمل لسياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية فى المرأة العاملة من واقع تجارب بعض دول العالم الثالث .

رابعا : نبين تأثير هذه السياسات فى المرأة العاملة من واقع التجربة المصرية .

الخصائص المميزة لعمالة المرأة

قد يكون من المفيد البدء بإلقاء الضوء على أهم الخصائص التى تميز عمالة المرأة فى مختلف دول العالم الثالث ، وذلك من خلال وضع المرأة فى هيكل المهن ومستويات تكسبها من هذه المهن . فلاشك أن مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى تعد من المؤشرات المهمة لمكانتها الاقتصادية والاجتماعية . ومع ذلك فقد تساهم المرأة بمعدلات مرتفعة فى النشاط ، ولكن يتم ذلك من خلال ممارستها لمهن ذات مكانة اجتماعية واقتصادية متدنية . لذلك تعد نوعية المهن التى تمارسها

المرأة من المؤشرات المهمة فى كافة الدراسات التى تتناول أوضاع المرأة العاملة فى مجتمعات العالم المختلفة . ويرتبط بالمهن ومكانتها مستوى العائد الذى تحققه كل مهنة، ومدى التفاوت ، بين المرأة والرجل فى عائد العمل . ويطلق على هذه الأمور فى أدبيات المرأة والعمل ظاهرة الانفصال المهنى Occupational Segregation وهذه الظاهرة لها ثلاثة أبعاد [1] :

الأول : وجود درجة أو أخرى من التباين فى توزيع كل من النساء والرجال على المهن المختلفة .

الثانى : التفاوت بين الإناث والذكور فى الوظائف داخل المهنة الواحدة .

الثالث : التفاوت فى مستوى الكسب بين المرأة والرجل .

ويمكن إضافة بعد رابع وهو التفاوت فى معدلات البطالة بين الجنسين .

وسوف نتناول أولا الانفصال المهنى بين الجنسين ، ثم البعدين الثالث والرابع أى التفاوت فى مستويات الكسب والتفاوت فى معدلات البطالة .

الانفصال المهنى

تكمن أهمية موضوع الانفصال المهنى فى دراسة وضع المرأة العاملة ، ليس فقط فى أن النساء دون الرجال يتركزن فى مهن بالذات ، ولكن أيضا لأن هذا الانفصال ينطوى على اختلاف فى خصائص المهن من حيث ما تتطلبه من مهارات واستعداد ، وما يصاحب ذلك من التحديات ، والفرص التى تحققها كل وظيفة للترقى . وعندما يصل هذا الانفصال إلى الحد الذى يمنع أو يعرقل ممارسة جنس معين لمهن معينة ، فإنه يقلص فرص العمل المتاحة لهذا الجنس ، ويصبح قيدا على حرية الاختيار .

التفاوت فى مستوى الكسب

علاوة على الانفصال على مستوى المهن بين الإناث والذكور ، فإن أحد المتغيرات المهمة المؤثرة فى مكانة المشتغل فى سوق العمل هو مستوى الكسب الذى تحققه المهنة . ويعتبر التفاوت فى مستوى الكسب بين المرأة والرجل إحدى خصائص الانفصال المهنى بينهما . وعلى مستوى العالم الثالث هناك العديد من الدراسات التى أجريت فى محاولة لتفسير فجوة الكسب بين المرأة والرجل ، كذلك هناك نظريات مختلفة تعمل على تفسير التفاوت . بعضها يعتمد على مفهوم رأس المال البشرى ، بمعنى أن التفاوت يرجع إلى إختلاف الخصائص الإنتاجية لكل من المرأة والرجل ، فالمرأة أقل خبرة وتعليما والتزاما باستمرارية العمل من الرجل . ولكن هناك دراسات أخرى تؤكد على أنه ، حتى بعد الأخذ فى الاعتبار اختلاف خصائص رأس المال البشرى للجنسين ، مازال هناك جزء من التفاوت فى مستوى الكسب لا يمكن تفسيره . وفى هذه الحالة فإن التحيز ضد المرأة فى سوق العمل يعد عاملا مهما فى انخفاض مستوى كسبها عن الرجل .

التفاوت فى معدلات البطالة

إن التفاوت فى معدلات البطالة بين المرأة والرجل يعد من إحدى خصائص الانفصال المهنى بينهما . وتؤكد الإحصاءات أن معدلات البطالة للمرأة أعلى منها بالنسبة للرجل ، حيث أن سوق العمل – خاصة فى دول العالم الثالث – تتميز بوفرة العرض وقلة فرص العمل المتاحة . وقد لا تتلاءم الفرص مع احتياجات المرأة كمسئولة عن الأسرة ، وفى هذه الحالة قد لا تبحث المرأة عن عمل ، وتلجأ إلى البيت ، وتحسب – بناء على ذلك – خارج نطاق قوة العمل . والمسئول الأكبر عن هذا الوضع هو وجود انفصال مهنى ، الأمر الذى يؤدى إلى أن تنقلية النساء

تكون مركزه فى وظائف معينة ومحددة ، وبالتالى فإن فرصهن للحصول على وظيفة أخرى تكون أقل .

سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية

يتحدد جوهر سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية فى تعديل أولويات الإنفاق العام ، وإطلاق آلية السوق للعمل فى حرية فى شتى انحاء الاقتصاد . أن جوهر فكرة إعادة الهيكلة الرأسمالية يكمن فى اعتبار آليات السوق الكفيلة بتنظيم الأولويات الموضوعية للإنفاق والاستثمار ، وبالتالى اختيارات النمو ، يستوى فى ذلك الإنفاق على الإنتاج السلعى والإنفاق فى مجالات التنمية البشرية .

وتتكون حزمة السياسات الاقتصادية لإعادة الهيكلة الرأسمالية من سياسات خاصة بالسياسات السعرية ، وسياسات الاستثمار ، والسياسات الخارجية ، سياسات الإصلاح النقدى ، والسياسات المالية ، والسياسات الاجتماعية ، والسياسات الخاصة بإصلاح القطاع العام . وتتضمن كل سياسة من هذه السياسات عدة إجراءات[٢] :

- بالنسبة للسياسات السعرية ، تشمل رفع أسعار السلع والخدمات ، وتحرير أسعار المنتجات الزراعية وأسعار منتجات القطاع العام وفقا لقوى العرض والطلب ، كذلك تحرير أسعار الفائدة لتتجه إلى الارتفاع مما يتوقع بناء عليه تشجيع الادخار ، وكذلك تترك أسعار العمل أو الأجور لقوى العرض والطلب دون فرض حد أدنى للأجور .
- بالنسبة لسياسات الاستثمار ، يتم تحريره ، والمساواة فى القواعد والقوانين الخاصة بالاستثمار للقطاعين العام والخاص لخلق جو من المنافسة بين القطاعين .

- السياسات الخارجية ، تشمل إجراعين ، هما اتباع سياسة مرنة بسعر الصرف من خلال تخفيض أسعار العملات المحلية ، وتحرير التجارة الخارجية فيما يختص بالصادرات والواردات المنظورة وغير المنظورة ، وإحلال الرسوم الجمركية محل القيود الكمية ، وبالنسبة للرسوم الجمركية ذاتها الاتجاه إلى خفضها إلى أدنى المعدلات .
- أما السياسات المالية ، التى تهدف إلى تخفيض العجز فى الميزانية الحكومية من خلال عدة إجراءات لزيادة الإيرادات ، والتى تتضمن زيادة الضرائب غير المباشرة ورفع أسعار الطاقة ومنتجات القطاع العام ، وتخفيض جانب النفقات بتخفيض الاستثمار العام وتخفيض ثم إلغاء الدعم على السلع والخدمات وتخفيض معدل الزيادة فى الأجور فى الميزانية العامة للدولة ، والحد من التعيين بالحكومة والمشروعات العامة .
- أما السياسات الاجتماعية . فتتضمن إنشاء صندوق اجتماعى ، لتخفيض الآثار السلبية الناتجة عن تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية ، وإقامة شبكة الأمان الاجتماعى .
- وأخيرا سياسات إصلاح القطاع العام ، وتتضمن إجراعين هما أولا : تغيير البيئة المؤسسية والقانونية والمالية التى تعمل بها مشروعات القطاع العام ، من أجل رفع كفاءتها الإنتاجية وإعطاء مزيد من الحرية للمديرين لاتخاذ القرارات المناسبة مع إخضاعها لنفس القواعد والقوانين المطبقة على القطاع الخاص ثانيا : خصخصة مشروعات القطاع العام أى تحويله للقطاع الخاص عن طريق إجراعين : نقل ملكية بعض وحدات القطاع العام للخاص ، وتأجير بعض الوحدات للقطاع الخاص لإدارتها .

بعد هذه اللمحة السريعة عن سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية ، وما

تتضمنه من إجراءات مختلفة ، نبحث الآن عن ماهية تأثير تلك السياسات فى عمل المرأة فى الدول المختلفة التى طبقت هذه السياسات . ثم بعد ذلك نعرض حالة مصر .

المرأة وسياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية من واقع تجارب بعض الدول النامية

تشير معظم الدراسات إلى وجود تأثيرات غير إيجابية لهذا السياسات فى المرأة على الأقل فى الأجل القصير . فتظهر تجارب أوربا الشرقية التى طبقت سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية تأثير هذه السياسات الملحوظ على عمالة المرأة . ففى هذه المجتمعات تمتعت المرأة العاملة بمزايا اجتماعية هائلة صاحبت خروجها للعمل بمعدلات بالغة الارتفاع ومساوية تقريبا لمعدلات مساهمة الرجل فى النشاط . ففى كل من بلغاريا والمجر كانت نسبة النساء العاملات ٩٣٪ ، و٥ر٨٢٪ على التوالى ، فى عام ١٩٨٩ ، إلا أن هذه المعدلات انخفضت نتيجة لتطبيق السياسات الرأسمالية إلى ٨٨٪ ، و٥ر٧١٪ [٣] .

وفى معظم الدول الاشتراكية سابقا تسرب كثير من النساء من قوة العمل ، فأصبحت النساء يمثلن نسبة مرتفعة من المتعطلين . وقد يعكس جانبا من هذا التسرب رغبة المرأة ذاتها واختيارها الانسحاب من سوق العمل ، ولكن فى معظم الأحوال فإن الانسحاب يرجع إلى اضطرار النساء نتيجة للتغيرات فى ظروف وأوضاع العمل . كذلك فقد تم خلال المرحلة الانتقالية الاستغناء عن النساء العاملات بمعدل أعلى كثيرا من الرجال ، وذلك لأن أعمالهن أكثر هامشية ، علاوة على أن التشريعات الاجتماعية الموروثة ، مثل إجازة الوضع الطويلة ، جعلت النساء أكثر تكلفة فى الاستخدام . بل وأحيانا كان الاستغناء يتم بسبب التحيز الصريح ضد النساء . ففى تشيكو سلوفاكيا شهدت معدلات نمو العمالة النسائية

انخفاضا بعد تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية بلغت – ٦ر٪ فى المتوسط خلال الفترة من ١٩٨٠–١٩٩١ . وكان المعدل ٧ر١٧٪ فى المتوسط خلال الفترة من ١٩٧٠–١٩٨٠ ، مقابل ١ر٨٪ فقط للرجال [٤].

وقد عانت النساء فى تلك الدول من معدلات عالية للبطالة ، وانخفاض مستويات أجورهن ، بسبب الانفصال المهنى سواء داخل المهن المختلفة أو القطاعات . ويتضح هذا الانفصال المهنى فى تركز النساء العاملات فى الأعمال الكتابية ، حيث بلغت نسبتهن ٨٣٪ فى المجر ، و٤ر٨٧٪ فى بلغاريا ، وفى الوظائف الفنية والعلمية – ٢ر٤٧٪ فى المجر ، و٦ر٦٠٪ فى بلغاريا ، والإنتاج نصف الماهر – ٥ر٥٩٪ فى المجر ، و٣ر٥١٪ فى بلغاريا . [٥] ولذلك ارتفعت معدلات البطالة بالنسبة للنساء فى بلغاريا والمجر ٥ر١٤٪ ، و٨ر٨٪ على التوالى عام ١٩٩٢ [٦] . أما فى تشيكوسلوفاكيا فقد تركزت النساء فى قطاع الخدمات ، حيث بلغت نسبتهن ٥٣٪ ، مقابل ٣٠٪ للرجال ، فى عام ١٩٨٩ . أما فى الصناعة والزراعة فقد بلغت نسبة النساء العاملات ٣٧٪ ، و١٠٪ ، مقابل ٥٧٪ و١٣٪ للرجال ، فى نفس السنة . ونتيجة لهذا التركز فى القطاع الخدمى انخفض مستوى أجور النساء فى تشيكوسلوفاكيا ، وبلغت نسبة التفاوت فى الأجور بين النساء والرجال فى عام ١٩٨٨ ٩ر٧٠٪ فى المتوسط [٧] .

أما فى دول أمريكا اللاتينية ، فقد عانت النساء من ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض مستويات الأجور ، نتيجة لانخفاض الإنفاق العام وبالتالى انخفاض الخدمات الاجتماعية ، وما انطوى عليه من ارتفاع فى تكلفة إعادة الإنتاج الاجتماعى . ومن ناحية أخرى ترتب على خفض الإنفاق العام الحد من التوظف فى القطاع العام الذى كان – تقليديا – يوظف أعدادا كبيرة من النساء . لذلك فان مصدرا أساسيا للاستخدام قد تلاشى بالنسبة للنساء ، الأمر الذى انعكس فى

انخفاض معدل مساهمة النساء عن الرجال . ففى جوايتمالا كان معدل نمو المساهمة للنساء ٣ر٥٪ ، مقابل ١ر١٪ للرجال ، قبل تطبيق سياسة خفض الإنفاق العام ، ثم أصبح ٩ر٢٪ للنساء ، مقابل ٧٪ للرجال . وفى هند وراس كان معدل المساهمة ٧٪ للنساء ، مقابل ٦ر١٪ للرجال . كذلك فى نيكاراجوا كانت معدلات نمو المساهمة ٦٪ للنساء مقابل ٦ر للرجال ، اصبحت ٦ر٣٪ ، مقابل ١ر٪ للرجال(٨) .

ولكن تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية على المرأة لايتخذ فى جميع الحالات شكل انخفاض فى مساهمتها فى النشاط ، بل قد ترتفع هذه المساهمة ، وخاصة مع توسع قطاع التصدير . فسياسات تحرير التجارة وتشجيع الصادرات تركز على أهمية تخفيض التكاليف من أجل تحقيق المنافسة على المستوى الدولى . ويعنى هذا أن المشروعات سوف تعمل على استخدام العمالة التى تكون على استعداد أو مضطرة إلى قبول وظائف منخفضة الأجر . وتكون هذه العمالة من النساء عادة . وقد وجدت إحدى الدراسات أن الدول التى اتبعت سياسات التصنيع المعتمدة على التصدير ارتفعت فيها مساهمة المرأة فى النشاط عامة ، وفى النشاط الإنتاجى على وجه الخصوص . فقد تبين ارتفاع مساهمة النساء فى المكسيك ، نتيجة للتوسع فى التصنيع التصديرى ، حيث شهدت صناعة الملابس والإلكترونيات ارتفاعا فى عمالة المرأة من ١٥٪ عام ١٩٨٤ إلى ١٨٪ عام ١٩٩٢ ، ولكن صاحب هذا التوسع انخفاض حاد فى أجور النساء المشتغلات بالصناعة ، واتساع الفجوة بين أجر الرجل والمرأة . فكانت نسبة أجور النساء من أجور الرجال ٨٠٪ ، فى عام ١٩٨٤ . ثم وصلت إلى ٥٧٪ فى عام ١٩٩٢ ، رغم أن نفس الفترة شهدت تحسنا فى مستوى تعليم المرأة ومستوى خبرتها (٩) . كما شهدت كوستاريكا تزايدا فى فرص عمل المرأة فى صناعات التصدير التى تتطلب

مهارة منخفضة مثل صناعات التجميع والالكترونيات . إلا أن الاستخدام والأجور فى القطاع العام – حيث تمارس المرأة فى كوستاريكا نشاطها أساسا – ظل مستقرا ، مما حافظ على مستوى مرتفع لأجر المرأة ، فانخفضت فجوة الأجور بينها وبين الرجل من ٧٧٪ عام ١٩٨٧ ، إلى ٨٣٪ عام ١٩٩٣ (١٠) .

المرأة وسياسات اعادة الهيكلة الرأسمالية من واقع التجربة المصرية

لاشك أن سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية ، التى بدأت تتخذ مسارها فى مصر منذ عقد الثمانينيات ، واتخذت إجراءاتها الرسمية فى عام ١٩٩١ – لها تأثيراتها فى على سوق العمل المصرية ، بما فى ذلك النساء والرجال . ومع ذلك فهناك عدة مؤشرات تدل على أن المرأة من أكثر ضحايا هذه السياسات ، سنحاول القاء الضوء على بعضها .

تركز استخدام المرأة المصرية فى قطاع الدولة

كلما كانت المرأة العاملة أكثر تركزا فى القطاعات التى تخضع لإعادة الهيكلة الرأسمالية ، انطوى ذلك على أنها أكثر عرضه للآثار السلبية لهذه السياسات . وتشير الإحصاءات الرسمية إلى أن نسبتى المشتغلات فى الحكومة وفى قطاع الاعمال العام على المستوى القومى بلغت نحو ٩ر٥٩٪ ونحو ٦ر١١٪ على التوالى فى سنة ١٩٨٦ ، مقابل ١ر٢٩٪ ونحو ٣ر١٥٪ على التوالى فى حالة الذكور (١١) . ولكنهما عادتا فانخفضتا بالنسبة للنساء ، وفقا لبحث العمالة بالعينة لعام ١٩٩٥ ، إلى نحو ١ر٣٨٪ ونحو ٤ر٤٪ على التوالى ، مقابل ٤ر٢٣٪ ونحو ١ر١٠٪ فى حالة الذكور (١٢) . وهذا التحول بالانخفاض يعد نتيجة لسياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية الخاصة بخفض الإنفاق العام وما يترتب عليه من خفض الاستثمار العام ، ومن ثم تقلص مساهمة الدولة فى خلق وظائف جديدة ، بدعوى زيادة

كفاءة الجهاز الحكومى من خلال تقليص حجم العمالة بالقطاع . هذا فضلا عن الإسراع بعمليات الخصخصة للمشروعات العامة والتى تأثرت بها المرأة أكثر من الرجل . وهذا ما تشهد به تجربة بعض الدول التى طبقت هذه الاستراتيجية .

وتشير الاحصاءات الرسمية إلى أن عمالة المرأة تتركز فى القطاع الحكومى خاصة فى الحضر . فوفقا للنتائج السنوية المجمعة لدورتى ١٩٩٣ من بحث العمالة بالعينة ، يعمل نحو ٦٨٫٣٪ من المشتغلات فى الحضر (١٢-٦٤سنة) فى الحكومة مقابل ٢٨٪ للذكور ، وفى عام ١٩٩٥ استوعب القطاع الحكومى وحده ٦٧٪ من جملة النساء المشتغلات فى الحضر ، مقابل ٢٦٪ للذكور . ويعزى هذا التركز لعدة أسباب [١٣] ، منها :

- يوظف القطاع الحكومى فى الأساس العمالة المتعلمة ، وأن نسبة عالية من المشتغلات بالحضر متعلمات تعليما متوسطا وعاليا .
- يضم القطاع الحكومى معظم المهن التى تقبل عليها النساء وعلى رأسها التدريس.
- يوفر القطاع الحكومى ظروف عمل مواتية للمرأة ، وخاصة فيما يتعلق بالسماح بإجازات رعاية الطفل والأسرة ، مما يجعل المرأة أكثر قدرة على التوفيق بين عملها خارج المنزل ومسئوليات الأسرة .
- لا يميز القطاع الحكومى فى التعيين والترقية بين الإناث والذكور .

مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى

يتركز القسم الأكبر من المشتغلات من أفراد قوة العمل من الإناث (١٠ سنوات فأكثر) فى قطاع الخدمات . وقد زادت نسبتهن فيه إلى مجموع المشتغلات بنحو ٦٢٪ عام ١٩٨٦ [١٤] ، ثم انخفضت إلى نحو ٣٠٪ من المشتغلات (١٢-٦٤ سنة)

فى عام ١٩٩١ [١٥] ، وكانت نحـو ٣٨٫٨٪ علـى المستـوى القومى فى عام ١٩٩٥ [١٦] . وربما يعزى تناقص نسبة المشتغلات فى قطاع الخدمات إلى مجموع المشتغلات إلى إبطاء الحكومة فى تنفيذ سياسة تعيين الخريجين ، ثم توقفها تقريبا عن تنفيذها فى ظل تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية الخاصة بخفض الانفاق العام وما يترتب عليه من خفض الاستثمار العام وإلغاءه تدريجيا .

أما قطاع الزراعة ، فقد تناقصت نسبة المشتغلات فيه من مجموع المشتغلات (١٠ سنوات فأكثر) إلى نحو ٩٪ عام ١٩٨٦ ، إلا إنها ارتفعت إلى نحو ٣٩٪ عام ١٩٩١ [١٧] ، وإلى نحـو ٤٦٫٨٪ عام ١٩٩٥ (مـن مجمـوع المشتغـلات ١٢-٦٤ سنة) [١٨] .

ويعزى هذا الارتفاع فى نسبة المشتغلات بالزراعة إلى تأثير سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية الخاصة بتحرير قطاع الزراعة ، والتى تؤدى إلى ارتفاع تكلفة المعيشة بالريف وبالتالى الاتجاه لمزيد من العمل لمواجهة أعباء الحياة . وتؤثر سياسة تحرير الزراعة فى المرأة من عدة جوانب ، لعل من أهمها [١٩] :

- زيادة القيمة الإيجارية للأرض الزراعية ، مما يؤدى إلى انخفاض صافى العائد من الإنتاج الزراعى . وبالتالى اتجاه النساء إلى العمل بأجر لدى الغير بدلا من العمل لحسابهن أو لحساب أسرهن .
- الزيادة الكبيرة فى أسعـار مستلزمـات الإنتاج الزراعى ومن ثم فى تكلفة الإنتاج ، وما ترتب على ذلك من خفض العائد الصافى من الإنتاج الزراعى للأسر الريفية ، واتجاه المرأة - خاصة فى الأسر التى ترأسها نساء - إلى العمل ، حتى تتمكن من مواجهة الأعباء المتزايدة .
- تخلى الدولة عن اتباع تركيب محصولى معين يحقق تنويعا للمحاصيل التى تزرع ، فى ظل سياسات لتشجيع التصدير ، مما ترتب عليه التحول إلى إنتاج

محاصيل للتصدير على حساب محاصيل الغذاء الرئيسية ، وهو ما تسبب فى ارتفاع أسعار محاصيل الغذاء ، وزيادة تكلفة المعيشة ، للأسر الفقيرة بصفة عامة والتى ترأسها نساء بصفة خاصة .

وبالنسبة لقطاع الصناعة التحويلية ، بلغت نسبة المشتغلات فيه إلى مجموع المشتغلات (١٠ سنوات فأكثر) نحو ١ر١٪ عام ١٩٨٦، انخفضت نسبة المشتغلات (١٢-٦٤ سنة) من نحو ٤ر١٢٪ فى عام ١٩٩١ [٢٠] ، إلى نحو ١ر٨٪ عام ١٩٩٥ [٢١] . وربما يعزى تناقص نسبة المشتغلات بالصناعة التحويلية إلى إعفاء قطاع الاعمال العام الصناعي من الالتزام بتشغيل الخريجين ابتداء من عام ١٩٧٨ ، ناهيك عن ازدياد نصيب القطاع الخاص فى الصناعة بعد تنفيذ ما يسمى بسياسة الانفتاح الاقتصادى منذ منتصف السبعينيات [٢٢] . وتتأثر المرأة فى قطاع الصناعة بتطبيق سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية" ، خاصة سياسات تحرير التجارة من خلال تأثير هذه السياسات على القدرة التنافسية للمنتجات المصرية فى السوق المصرى ، وما يمكن أن يترتب عليه من خفض الطاقات الإنتاجية للصناعات المصرية ، مع ما يقترن به من انخفاض الطلب على قوة العمل وزيادة حجم ومعدلات البطالة ، التى عادة ما تكون النساء فى مقدمة ضحاياها [٢٣] .

طبيعة المهن التى تمارسها النساء

إذا انتقلنا من مستوى القطاع والنشاط إلى مستوى المهن يلاحظ أن النساء يمارسن الوظائف التى توصف عادة بأنها وظائف أكثر هامشية من وظائف الذكور . وهذه الوظائف أيضا هى التى يتضخم فيها حجم العمالة الزائدة ، وبالأخص الوظائف المكتبية ومسك الدفاتر ، وما شابهه . وتضم هذه المهنة بين

مشتغليها أعلى معدل للنساء ، حيث تمثل المرأة نحو ٤٠٪ من إجمالى المشتغلين بها فى عام ١٩٩٥ ، وكانت نحو ٨ر٣٦٪ فى عام ١٩٩٠ [٢٤] ، وقد يرجع السبب فى ارتفاع نسبة المشتغلات فى هذه المهن بالنسبة لإجمالى المشتغلين حيث تعتبر أكبر جذبا للنساء عن الرجال ، وذلك فى ظل تفاوت مستوى التعليم والتدريب والمهارة . فإذا علمنا أيضا – بناء على نتائج التعداد العام للسكان لعام ١٩٨٦ – أن ٧١٪ من النساء فى هذه المهنة يمارسن النشاط فى الحكومة ، وأن ٩١٪ منهن يمارسنه فى الحكومة والقطاع العام معا ، يمكن أن نتوقع أن يصبح النساء معرضات لسلبيات عمليات إعادة الهيكلة الرأسمالية فى القطاع الحكومى على نحو أكثر حدة من الرجال [٢٥] .

ويضاف إلى ذلك وجود مهن أخرى تمارسها النساء بمعدلات مرتفعة ، مثل التدريس ، وخاصة فى مراحل التعليم الأولى ، والتمريض . وهذه المهن قد لا تتعرض لتخفيض العمالة مثل المهن المكتبية ، بل قد يزداد الطلب عليها . حيث تشير البيانات إلى أن نسبة مساهمة المرأة فى هذه المهن قد ارتفعت من ٨ر١٣٪ إلى ١ر١٩٪ ، خلال الفترة من ١٩٩٠ إلى ١٩٩٥ ، وهى المهن التى تبلغ نسبة المشتغلات فيها نحو ٢٨٪ من إجمالى المشتغلين بها فى عام ١٩٩٥ [٢٦] . ويرجع ازدياد الطلب على هذه المهنة ، من قبل النساء خاصة ، بعد تطبيق سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية إلى أن لأن التعليم الابتدائى يحظى بأولوية خاصة فى ظل السياسات الجديدة . ولكن يجب الحذر من أن ضيق فرص كسب الرزق أمام الرجال وارتفاع تكاليف المعيشة فى مصر يمكن أن يدفعهم إلى ممارسة وظائف كانوا يحجمون عن ممارستها من قبل [٢٧] .

إن القطاع الخاص الرسمى هو القطاع الذى تعقد عليه استراتيجية إعادة الهيكلة الرأسمالية آمالا عريضة فى النمو والتوسع . إلا أن هناك من المؤشرات ما يدل على أن فرص ممارسة المرأة للنشاط فى القطاع الرسمى محدودة بهذا القطاع الذى يميل إلى التمييز بين المرأة والرجل عند التعيين فى وظائفه . وما تؤكده البيانات هو أن هناك تراجعا فى دور القطاع الخاص الرسمى فى خلق فرص عمل جديدة خاصة بالنسبة للإناث . فقد بلغت نسبة الإناث فيه لإجمالى المشتغلات ٢٧٫٨٪ عام ١٩٨٧ ؛ انخفضت حتى وصلت إلى ٩٫٩٪ عام ١٩٩٥ ، مقابل ٢١٫٧٪ للذكور خلال نفس السنة [٢٨] . ويرجع عدم توافر فرص عمل للمرأة داخل هذه القطاع لأنه لا يوفر لها عادة ظروف عمل مواتية فيما يتعلق بمستوى الكسب وإمكانات الترقى الوظيفى ، وربما الأهم بالنسبة للإجازات التى تتيح للمرأة امكانية التوفيق بين ممارسة العمل ومسئوليات الأسرة [٢٩] . وإذا أضفنا إلى ذلك أن العمل بالقطاع الخاص قد يتطلب فى كثير من الأحيان ساعات عمل إضافية سواء بأجر أو بدون أجر ، أو العمل أيام العطلات الرسمية ، فإن ظروف عمل المرأة فى القطاع تصبح أكثر صعوبة [٣٠] .

وهذا يعنى أن القطاع الخاص الرسمى لايستطيع أن يوفر فرص العمل بحيث يعوض النقص فى الوظائف العامة . وهناك احتمالات التمييز بين الجنسين فى التعيين فى الوظائف ، حتى بالنسبة للوظائف التى تعد من المهن التى توفر فرص عمل للنساء بمعدلات أعلى من غيرها من المهن ، مثل الوظائف المكتبية ، (إشتراط ذكر لوظائف هذه المهنة كان معدله ٢٠٪ ، مقابل ٥٪ فقط للأنثى) [٣١] .

تشير تجارب بعض الدول التى أشرنا إليها سابقا إلى وجود ارتفاع فى فجوة الكسب بين الجنسين (باستثناء كوستاريكا التى اخذت باتباع سياسات إعادة الهيكلة الرأسمالية بصورة تدريجية مع التزام الحكومة بالمساواة بين الجنسين وبالتالى انخفاض فى فجوة الكسب بينهما) . ويتشابه وضع المرأة العاملة فى مصر مع الأوضاع فى بقية الدول - فى اتساع فجوة الكسب بين الجنسين ، بل أن من المتوقع ازدياد فجوة الكسب ، نتيجة لتراجع دور الدولة فى الاستخدام ولاتساع دور القطاع الخاص فى النشاط الاقتصادى تطبيقا لسياسة الخصخصة . ويوضح الجدول رقم ١ مستويات أجور كل من النساء والرجال خلال السنوات من ١٩٩٠ إلى ١٩٩٤ .

وبالنسبة للتدريب المهنى فى مصر فإن النظرة التفصيلية لمؤشرات التعليم الفنى توضح تكدس الإناث فى التعليم الثانوى التجارى وفى دور المعلمين والمعلمات ، وانخفاض نسبتهن فى التعليم الزراعى والصناعى . ومع ذلك فهناك زيادة ملموسة فى نسب الإناث من خريجات المدارس الصناعية (من ١٢٪ فى سنة ١٩٨٣/٨٢ إلى ٢٠٪ فى ١٩٩٠/٨٩) ، ومن خريجات المدارس الزراعية (من ١٤٪ فى ١٩٨٣/٨٢ إلى ٢٣٪ سنة ٩٠/٨٩) .

وتوضح البيانات أيضا ضعف نسب الإناث فى المعاهد الفنية الصناعية العليا التابعة لوزارة التعليم العالى ، مع الارتفاع النسبى فى المعاهد الفنية التجارية . فقد بلغت نسبة الطالبات إلى إجمالى الطلبة فى المعاهد الفنية الصناعية ٥٪ فقط فى ١٩٨٣/٨٢ ، وارتفعت إلى ٢٠٪ فى ١٩٩٠/٨٩ ، بينما وصلت تلك النسبة فى المعاهد الفنية التجارية إلى ٣٨٪ فى ١٩٨٣/٨٢ و ٤١٪ فى ١٩٩٠/٨٩ [٢٥] .

وتعكس المؤشرات السابقة حقيقة أن عمل المرأة فى المجالات الصناعية والزراعية ، وبعض المجالات الخدمية ، مازال يقتصر بشكل رئيسى على مستويات المهارة الدنيا التى يشغلها عادة العمال محدودو المهارات . ويعنى ذلك أن عمل المرأة فى المجالات الصناعية والزراعية يتسم بانخفاض الدخل ومحدودية التطور والارتقاء الوظيفى بشكل عام .

وفيما يتعلق بالتكنولوجيا فإن من المعروف أن استخدام تكنولوجيا متقدمة يتطلب نمط ومستوى تعليم وتدريب عاليا وتكلفة كبيرة ، وكلاهما لا يتوافر للمرأة . ولهذا فإن الاتجاه الحديث فى فكر التنمية ، الذى يأخذ اعتبارات الجنس فى الحسبان ، يذهب إلى أن التكنولوجيات البسيطة التى تساعد على الإنتاج المحدود والمتوسط هى الأسلوب الأمثل لتنمية المرأة الحضرية الفقيرة وكذلك المرأة الريفية

فى الدول النامية . وذلك لأن التكنولوچيات يمكن أن توفر للمرأة المعدات المناسبة للقيام ببعض الأنشطة الإنتاجية التى تدر دخلا . وتتطلب الاستفادة بهذه التكنولوچيات التركيز على نوعية التعليم الأساسى والثانوى الذى يرتبط تماما باحتياجات سوق العمل . ومن الطبيعى أن المرأة ، حتى يمكنها أن تتجاوب مع التكنولوچيات المتقدمة ، يجب أن تحصل على مستويات عالية من التعليم والتدريب الفنى ، وقدرة عالية على التمويل إذا كانت صاحبة عمل [٣٦] .

وبالنسبة للائتمان فإن إمكانية حصول المرأة على الائتمان محدودة للغاية ، وتشكل المرأة نسبة ضئيلة جدا من المقترضين من المؤسسات المالية والائتمانية الرسمية . ويرجع ذلك أساسا إلى عدم امتلاك المرأة للأصول المادية والمنتجة . ولهذا تلجأ المرأة إلى أنشطة القطاع غير الرسمى والعمل لحسابها فى مشروعات صغيرة . ويرجع ضعف تملك المرأة للأصول إلى الأوضاع الثقافية والقانونية والعادات والتقاليد . وفى الحالات التى تمتلك فيها المرأة أصولا فإنها تكون منخفضة القيمة مقارنة بما يمتلكه الرجال ، وذلك أن معظم أصول النساء فى الحضر تتمثل فى الأثاث المنزلى والمصاغ ، مما لا يقبله المقرضون كضمان .

ويلاحظ فى مجال الائتمان عدم توافر البيانات الإحصائية الكافية التى توضح نسبة ما تحصل عليه المرأة من ائتمان بأنواعه المختلفة .

ويوضح العرض السابق كيف تتواصل دوائر الحلقة الخبيثة – من ضعف المستوى التعليمى ، ونقص التدريب ، وضعف القدرة على استخدام التكنولوچيا المتقدمة ، وعلى الحصول على ائتمان – لتحكم قيودها على المرأة ، وتضعف مشاركتها فى الحياة الاقتصادية .

٤ - ٣ مشكلات ترتبط بظروف العمل

تتعرض المرأة العاملة لعدد كبير من المشكلات والمصاعب فى الحياة العملية تؤدى إلى زيادة معاناتها . وتتمثل أهم المشاكل فى أنه رغم أن القانون يساوى بين المرأة والرجل فى كل الحقوق الخاصة بالعمالة ، إلا أن عمالة النساء تتركز فى الفئات المهارية المنخفضة وفى الوظائف منخفضة الأجر ، كما أن فرص النساء فى الترقى والتقدم أقل بكثير من فرص الرجال . ونتيجة لذلك توجد فجوة واسعة فى الأجور بين الرجال والنساء . ويتضح ذلك بصفة خاصة فى الصناعات التحويلية التى تتوزع فيها الأعمال وفقا للجنس بدرجة كبيرة ، حيث تتولى النساء الأعمال التى تتطلب مهارات قليلة ، ولا توجد محاولات لتنمية أعمالهم أو تدريبهم لتشغيل الآلات . ومع ذلك فإن وجود عجز فى العمال الذكور ، نتيجة الهجرة إلى الدول العربية ، أدى إلى تغيير مواقف أصحاب الأعمال تجاه أدوار النساء فى الصناعة وأصبحوا يسندون إليهن مهام كان يقوم بها الرجال (٣٧) .

وتظهر الدراسات أن من أهم مشكلات المرأة العاملة ازدواج الأدوار فى المنزل والعمل ، ونقص الخدمات المساعدة ، وسوء المواصلات العامة ، وعدم مساعدة الزوج فى أعمال المنزل ورعاية الأولاد ، وعدم القدرة على الاستعانة بخدم . ويؤدى ذلك إلى مشكلة أخرى تعد من أهم مشكلات المرأة العاملة وهى التغيب عن العمل ، حيث تزيد معدلات التغيب عن العمل بين النساء أكثر من الرجال.

والواقع أن ظروف العمل لم تكن موضوعا للدراسة العلمية إلا فيما ندر ، حيث لم تهتم بهذه القضية غير مسوح قليلة .

وقد وجهت الدراسات التى قامت على تحليل بيانات مسح العمالة بالعينة لعام ١٩٨٨ (٣٨) قدرا من الاهتمام لظروف العمل فى الوحدات الاقتصادية

الرسمية ، أى ما يتعلق بالمرأة العاملة داخل المنشأة . وتمثلت أهم نتائج هذه الدراسات فى أن من أهم مشكلات المرأة العاملة قصور الخدمات الوظيفية ، حيث أن ١٨٫٥٪ من النساء العاملات فى الحضر أقررن بوجود مراكز لرعاية الأطفال ، وتنخفض هذه النسبة إلى ١١٪ فى الريف ، وإن كان القطاع الحكومى أقل استعدادا لتقديم تلك الخدمة ، رغم كونه المستخدم الأكبر للمرأة العاملة الحضرية . أما القطاع الخاص فكان فى المرتبة الأولى فى تقديم تلك الخدمة .

وشكلت صعوبة المواصلات أيضا إحدى المشكلات الأساسية . ويلاحظ أن القطاع العام يعد أكثر القطاعات توفيرا لهذه الخدمة . .

وشكى كثير من النساء من المضايقات أثناء العمل . وقد وصلت نسبة هؤلاء النساء إلى ١٨٫٥٪ فى الحضر ، فى حين كانت النسبة فى الريف ٧٫٣٪ . وفى الحضر تزداد الشكوى فى القطاع الخاص . ويرجع ذلك إلى أن المرأة لا تنعم بالحماية القانونية الكافية فى القطاع الخاص ، وهى تعتبر أقلية فى القطاع العام . وفى الريف تقل المضايقات فى القطاع الخاص مما يعكس وضع المرأة العاملة فى تقاليد العمل الزراعى ، حيث اعتادت المرأة أن تعمل بجوار الرجل دون أى شعور بتخطى تقاليد المجتمع . وبالنسبة للمضايقات الخاصة بالمرأة كانت مضايقات الزملاء والرؤساء والمرؤسين من الذكور تمثل أكبر نسبة ٤١٫٧٪ ، يليها مضايقات من الجمهور بنسبة ٣٢٫٨٪ .

أما التمييز ضد المرأة فلم يمثل إلا ٥٫٤٪ . وبالنسبة لأنواع التمييز ضد المرأة فى مجالات مختلفة ، مثل التعيين والترقية والأجور والحوافز ونوع العمل وما إلى ذلك ، فقد أكدت ٩٪ من الاستجابات فى الحضر على وجود نوع أو أكثر من التمييز ضد المرأة ، وبلغت هذه النسبة فى الريف ١١٪ . وكان التمييز فى نوع العمل المنوط به المرأة يشكل النسبة الأكبر ، خاصة فى الحضر حيث وصلت إلى

٦ر١٧٪ . تمثلت أهم بنود التمييز فى الريف فى الأجور ، ووصلت إلى ٢ر٣٤٪ ، بينما بلغت النسبة فى الحضر ٤ر٥٪ فقط .

وتلاحظ ملك زعلوك (١٩٩٢) أن الإقرار بالتمييز لا يعكس نظريا وجود تمييز فعلى ، وإنما يعكس فقط الوعى أو الإحساس به . بمعنى آخر فإن تلك الحالات قد لا تمثل سوى قدر ضئيل من حالات التمييز الفعلية .

خامسا : أوضاع ومشكلات المرأة العاملة فى القطاع غير الرسمى فى الحضر

قبل التعرض لمشكلات المرأة فى القطاع غير الرسمى ينبغى التعرض فى البداية لمفهوم ونطاق هذا القطاع ، الذى يمثل مشكلة للباحثين . ونظرا لأن هذا القطاع يخرج فى معظم الأحيان عن نطاق الحسابات القومية والإحصائيات الرسمية المعتادة ، يلجأ الباحثون الذين يتعرضون له إلى الدراسات الميدانية ، والمسوح بخاصة .

٥ - ١ مشكلة تحديد مفهوم ونطاق القطاع غير الرسمى

من أهم مشكلات قياس حجم العمالة فى القطاع غير الرسمى تباين وتعدد تعريفات هذا القطاع ، بل وتعدد مسمياته أيضا ، فهو القطاع غير الرسمى أو غير المنظم أو الاقتصاد الخفى ، وغير ذلك . وقد أدى تعدد التعريفات إلى الاختلاف فى تقدير حجم العمالة بالقطاع .

وتأخذ معظم الدراسات السابقة للقطاع غير الرسمى فى مصر بتعريف يعتمد على حجم العمالة ، ويعتبر أن الحد الفاصل بين هذا القطاع والقطاع الرسمى هو عشر مشتغلين . وقد تم تحديد هذا الحجم بناء على خبرات دول أخرى . وقد حاولت احدى الدراسات [٣٩] اختبار هذا التعريف ميدانيا فى حالة مصر ، والتوصل إلى تعريف ملائم من خلال العمل الميدانى ، واستكشاف أهم خصائص القطاع غير الرسمى .

وتلخص الدراسة أهم هذه السمات فيما يلى : ارتفاع الأهمية النسبية للعمالة النسائية ، وانخفاض المستوى التعليمى للعاملين ، وانخفاض الأهمية النسبية للعمالة الدائمة ، وعدم اشتراك العاملين فى أى نوع من أنواع التأمينات ، وعدم انضمام العاملين لتنظيم نقابى ، وعدم وجود ملف ضريبى ، وعدم التمتع بنظام الإجازات مدفوعة الأجر . وعلى عكس الآراء الشائعة ، أوضح البحث الميدانى فى هذه الدراسة تفوق الأنشطة الإنتاجية على الأنشطة الخدمية فى العينة ، كما أوضح أن حوالى نصف العاملين بأجر يعملون بصفة دائمة أو مؤقتة وحوالى الثلث يعملون بصفة موسمية أو متقطعة ، ويحصلون على صافى أجر يعادل أو يزيد على صافى المرتب الأساسى للموظف الجامعى حديث التعيين ، وذلك رغم ارتفاع الأهمية النسبية للذين يحصلون على فئات الأجر الدنيا .

أما الدراسة التى قامت بها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى أسيا [٤٠] فتلفت النظر إلى أن الخصائص المتعلقة بالقطاع غير الرسمى قد لا تتوافر جميعها فى كل منشأة ، ولذا تقترح استخدام فكرة المتصل التى يكون فى أحد طرفيه كل خصائص القطاع الرسمى ، وفى الطرف الآخر كل خصائص القطاع غير الرسمى ، وبينهما منشآت تمتزج فيها بعض خصائص هذا القطاع أو ذاك بدرجات متفاوتة ، وهى التى يمكن تسميتها بالقطاع شبه الرسمى .

٥ - ٢ حجم مشاركة المرأة فى العمالة فى القطاع غير الرسمى

يعتمد تقدير حجم مشاركة المرأة فى العمالة فى القطاع غير الرسمى فى معظم الأحيان على رصد وإعادة تحليل البيانات المتاحة فى التعدادات أو مسوح العمالة ، وذلك لاستطلاع أهم ملامح الوجود الكمى والكيفى لاشتغال المرأة فى هذا القطاع . ويعتمد البعض الآخر فى التقدير على نتائج بحث ميدانى للتعرف على حجم وخصائص هذا القطاع ، ومدى مشاركة المرأة فيه .

وتوضح دراسة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا [٤١] ، والتى تتبنى المنهج الأول ، اتجاه نسبة الإناث فى قوة العمل الحضرية إلى الارتفاع فيما بين تعدادى ١٩٦٠ و ١٩٧٦ ، وتحاول الدراسة وضع تقدير لنسبة النساء فى الحضر اللاتى يعملن فى القطاع غير الرسمى باستخدام البيانات المتاحة فى التعدادات بأنها تبلغ حوالى ٥٠٪ . وتحلل الدراسة الأحجام النسبية للإناث فى الحضر فى نشاطات مختارة ذات صلة بالقطاع غير الرسمى ، مثل قطاعات التشييد والتجارة والمطاعم والفنادق والتأمينات وخدمات الأعمال وخدمات المجتمع العامة والشخصية . ويفترض أن نسبة القطاع غير الرسمى إلى القطاع الرسمى فى هذه الأنشطة هى ٣ : ٢ . وبما أن نسبة الإناث العاملات فى هذه الأنشطة لإجمالى الإناث النشيطات هى ٥ر٧٧٪ ، فإنه يمكن افتراض أن ما بين ٤٥٪ و٥٠٪ من الإناث النشيطات يعملن فى القطاع غير الرسمى . وتوضح بيانات التعدادات أنه ، رغم انخفاض نسبة أمية النساء بين تعداد وآخر ، فإن هذه النسبة مازالت مرتفعة خاصة بين فئات السن الأعلى ، مما يؤثر على فرصهن فى دخول سوق العمل الرسمى . وتوضح البيانات أيضا اختلال توزيع الدخل بين الأسر الحضرية ، مما يخلق حاجة ماسة لدى الأسر الفقيرة لعمل المرأة لزيادة دخلها . ويستخلص أن القطاع غير الرسمى يتجه إلى الاتساع فى الحضر عنه فى الريف . وتؤكد معظم البيانات الرقمية افتراض أن نسبة المرأة فى القطاع غير الرسمى لإجمالى النساء النشيطات فى الحضر لا تقل عن ٥٠٪ إلى ٦٠٪ ، كما لا تقل عن ٤٠٪ من إجمالى كل النساء النشيطات وغير النشيطات .

أما دراسة سعاد رزق فى إطار مشروع نظام معلومات العمالة [٤٢] فتوضح نتائج البحث الميدانى فيها أنه ، فى المنشآت الحضرية ، تبلغ الأهمية النسبية للإناث فى القطاع غير الرسمى داخل المنشآت ٧٦ر٢٩٪ ، فى حين تبلغ فى العينة

كلها ٢٧ر٢٤٪ . أما بالنسبة للمشتغلات خارج المنشآت فقد تم استبعاد النشاط الزراعى قبل إجراء المقارنات ، وذلك لأن الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء يعتبر الأرض الزراعية "خارج المنشآت" مما يضخم الأهمية النسبية للمشتغلات خارج المنشآت بالعينة الكلية ، إذا لم يستبعد النشاط الزراعى ، خاصة وأن هذا النشاط مستبعد عن إطار القطاع غير الرسمى . وتبلغ نسبة الإناث المشتغلات خارج المنشآت - بعد استبعاد الزراعة - ٤ر٢٣٪ على مستوى العينة الكلية ، مقارنة بـ ١ر٢٥٪ فى القطاع غير الرسمى . أما بالنسبة للتوزيع الجغرافى فقد بلغت نسبة المشتغلات خارج المنشآت ٩ر١٤٪ فى الحضر ، و٧ر٣٠٪ فى الريف على المستوى الكلى ، وهى فى الحالتين تقل عن مثيلتها فى القطاع غير الرسمى (٦ر١٥٪ و٣٤٪ على التوالى) .

وتشير الدراسة إلى أن مساهمة المرأة فى التشغيل بالقطاع غير الرسمى (٢٨٪) تفوق - جملة وتفصيلا - مساهمتها على مستوى العينة الكلية لسوق العمل بعد استبعاد النشاط الزراعى (٨ر٢١٪) .

وفيما يتعلق بخصائص النساء العاملات فى القطاع غير الرسمى ، يمكن استعراضها من خلال نتائج دراسة ميدانية أجريت فى إطار دراسة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا عن خصائص ومشكلات المرأة فى هذه القطاع ،وبالتحديد فى حى شعبى بالقاهرة هو حى المطرية [٤٣] . وتوضح نتائج هذه الدراسة أن معظم إناث العينة يتركزن فى فئة العمر ما بين ٣٠ لأقل من ٥٠ عاما ، بنسبة ٥٧٪ ، وأن حوالى ثلثى العينة أميات ، و١٢٪ لم يكملن المرحلة الابتدائية . كما لوحظ أنه ، على عكس ما هو شائع فى الدول النامية ، فإن حوالى ١٤٪ من العينة أنهين التعليم المتوسط . ويرجع ذلك إلى طول فترات انتظار الخريجات للتعيين . كما أوضحت الدراسة أن كل أفراد العينة ينتمين إلى الطبقات الاجتماعية الدنيا .

وبالنسبة لشروط اشتغال المرأة فى القطاع غير الرسمى ، أوضحت النتائج أن هناك نمطين لعمل المرأة : العمل من خلال الأسرة والعمل لدى الغير ، وأن أكثر من نصف العينة يعملن من خلال الأسرة . وهناك تصنيف آخر حسب مكان العمل : داخل المنزل أو خارج المنزل ، وتعمل النسبة الكبرى داخل المنزل . كما توضح الدراسة أيضا الأنشطة التى تعمل فيها النساء فى هذا القطاع ، مثل بيع المواد الغذائية وتربية الدواجن والبائعات الجائلات وبائعات الأكشاك وخدم المنازل . وتوضح النتائج أيضا أن معظم النساء العاملات فى هذا القطاع مهاجرات من الريف ، وأن واحدة من كل عشرة نساء هى العائل الأساسى للأسرة .

٥ - ٣ اهم محددات ومشكلات عمالة المراة فى القطاع غير الرسمى

فيما يتعلق بمحددات عمل المرأة فى القطاع غير الرسمى تؤكد نتائج معظم الدراسات أن من بين أهم عوامل دخول المرأة لسوق العمل غير الرسمى خصائص المرأة التعليمية والمهارية والحاجة المادية للأسرة .

وتوضح نتائج الدراسة الميدانية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا أن أكثر من ٧٥٪ من العينة يعملن أكثر من سبع ساعات فى اليوم ، وأن أكثر من نصف العينة لا يحصلن على إجازات . ويقدر متوسط الدخل الشهرى من العمل بحوالى ٨ر٥٣ جنيها للمرأة العاملة من خلال الأسرة ، ومتوسط دخل العاملات لدى الغير ٣ر٩٧ جنيها ، وأن هناك تفاوتات داخل كل مجموعة .

أما أهم مشكلات العمل داخل هذا القطاع بالنسبة للمرأة فتتمثل فى طول فترة العمل ، وانخفاض الدخل ، وصعوبة المواصلات ، ومضايقة الزبائن .

وبالنسبة للادخار من الدخل فإن حوالى ٧٥٪ من العينة الكلية لا تدخر شيئا . وكانت العاملات لدى الغير أكثر ادخارا من العاملات من خلال الأسرة .

كما أوضحت النتائج أن ٧٥٪ من العينة لا يتلقى أى دعم أو عون من أى مصدر سواء كان من الحكومة أو من القطاعات الأهلية .

وبالإضافة إلى الدراسات السابقة عن القطاع غير الرسمى فى مجمله وعمالة المرأة فيه ، قامت بعض الدراسات الأخرى عن نوعيات محددة من النساء العاملات فى هذا القطاع ، وبصفة خاصة النساء أصحاب الأعمال أو اللاتى يملكن مشروعات صغيرة الحجم . ومن أهم هذه الدراسات دراسة مسحية عن أصحاب الأعمال من النساء والمشكلات التى تواجهها والكيفية التى توزع بها المرأة مواردها والموازنة بين أولويات استهلاك الأسرة ومتطلبات الأعمال ونمط نمو مشروعاتهن مقارنة بالرجال [٤٤] .

وتمثلت أهم نتائج الدراسة فى أن ٣٨٪ من العائلات فى الدراسة كانت تعتمد على دخل المرأة من أجل بقائها ، ويعد دخل المرأة بمثابة شبكة أمان للعائلة يضمن بقاءها فى غياب الزوج .

أوضحت النتائج أيضا ديناميكية قطاع المشروعات الصغيرة ، حيث ذكر ٥٩٪ من الإناث و٧٢٪ من الذكور أنهم يخططون لتوسعة مشروعاتهم ، وأن أغلبية النساء كانت تعمل فى الخدمات ، يليها التجارة ، ونسبة ضئيلة فى الصناعة .

وقد اختلفت الدوافع الأساسية للدخول فى الأعمال بين الإناث والذكور ، حيث كانت النساء تسعين أساسا لزيادة الدخل ٦٢٪ ، مقابل ٣٩٪ من الذكور ، وكان الرجال يسعون أساسا إلى الاستقلال بأعمالهم (٤٠٪ ، مقابل ١٩٪ من النساء) .

أوضحت النتائج أيضا أن نسبة أقل من الإناث عملن فى مشروعات فاشلة من قبل ، وأن ٩٠٪ من النساء استخدمن مدخراتهن الشخصية (أو الجمعية)

لتأسيس أعمالهم ، أما الرجال فقد استخدموا مدخراتهم من عملهم خارج مصر كمصدر أساسى لرأس المال ، وأن أعمال النساء أقل تسجيلا (٣٥٪) من أعمال الرجال (٥٦٪) .

كذلك أوضحت النتائج أن نسبة أكبر من النساء بدأن أعمالهن من المنزل (٧٠٪ ، مقابل ١٨٪ من الذكور) ، وأن نسبة أكبر من النساء استمررن فى إدارة أعمالهن من المنزل (٥٣٪ مقابل ١٩٪ من الذكور) ، وأن نصف نساء العينة يفضلن أعمالا مقرها الأسرة بدلا من خارج الأسرة حتى لو كان ربحها أقل (وذلك مقابل ١٠٪ من الذكور) ، وأن النساء أكثر استعدادا للعمل بعض الوقت عن الرجال.

ومن النتائج الأخرى للدراسة أن النساء يحصلن على ائتمان أقل من الرجال ، ويبعن للمستهلك بالأجل أكثر من الرجال (ويؤدى ذلك إلى مشاكل خاصة برأس المال العامل بالنسبة لأعمال النساء) ، وأن كلا من الرجال والنساء يستخدمون الدخل لدعم استهلاك العائلة ، وأن ٣٥٪ من الذكور و ٣٠٪ من النساء يعيدون استثمار دخولهم ، وأن الرجال والنساء على حد سواء يفضلون دخلا أكثر على وقت فراغ أكبر ، وأن ١٢٪ من الرجال و ٨٪ من النساء كان لديهم مدخرات بجانب الأموال المطلوبة للمشروع .

سادسا : آثار سياسة الاصلاح الاقتصادى على المرأة العاملة

تجمع معظم الدراسات التى تناقش آثار سياسات الإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى فى كافة المجالات على توقع زيادة تحمل المرأة لأضرار الآثار السلبية لهذه السياسات بدرجة أكبر من الفئات الأخرى فى المجتمع . ومع ذلك فإن بعض الدراسات يكشف عن آفاق محتملة لزيادة مشاركة المرأة فى الحياة الاقتصادية فى إطار النظام الاقتصادى العالمى .

٦ - ١ الآثار المتوقعة على فرص عمالة المرأة ومستوى المعيشة

من المتوقع أن تفرز سياسات الإصلاح الاقتصادى آثارا سلبية على المجتمع ككل ، ولكن وطأة هذه الآثار تتباين على كل من الرجل والمرأة بتفاوت الأهمية النسبية لكل منهما . ومن آثار خفض الإنفاق العام ، كأحد سياسات الإصلاح ، على المرأة ما اقترن بخفض الاستثمار العام من تقلص فرص العمل المتاحة ، ويؤدى ذلك إلى زيادة حجم ومعدل بطالة الإناث بدرجة أكبر من الذكور. كما يقترن بخفض الانفاق العام خفض دعم الحكومة للخدمات الاجتماعية ، ومن ضمنها التعليم والصحة ، مما يؤدى إلى انخفاض مستوى المعيشة وعدم تمكن كثير من الأسر من تحمل نفقات التعليم ، وبالتالى يلجأون إلى حرمان الإناث من التعليم ، مما يؤدى إلى زيادة أمية النساء ويضعف قدرتهن التنافسية ويقلل فرص العمل المتاحة لهن بأجور مناسبة [٤٥] .

ويؤدى تخفيض الإنفاق الحكومى على الخدمات الاجتماعية ، وما يقترن به من ارتفاع نفقة المعيشة ، إلى آثار سلبية على صحة النساء والأطفال الرضع ، خاصة فى نطاق النساء الفقيرات . ومن العلامات الدالة على ذلك الزيادة فى عدد المتسولات من النساء .

وتؤدى سياسة إدارة الطلب المقترنة برفع سعر الفائدة وخفض سعر صرف الجنيه المصرى إلى زيادة تكلفة الاستثمار الخاص ، مما ينعكس فى نقص خلق فرص عمل جديدة فى هذا القطاع وزيادة البطالة . كما تؤدى إلى إرتفاع أسعار السلع والخدمات ، وبالتالى انخفاض مستوى المعيشة ، وإضافة مزيد من الأعباء على كاهل النساء اللاتى يعلن أسرا .

أما سياسة الخصخصة فتؤثر أيضا فى فرص العمالة المتاحة للمرأة ، بسبب تفضيل القطاع الخاص لعمالة الذكور ، ورغبته فى التخلص من الامتيازات

التى تمنحها تشريعات العمل القائمة للعاملات من النساء (بدعوى أنها تمثل تكلفة اضافية يتحملها صاحب العمل وتنقص قدرته التنافسية مما لا يستقيم مع فلسفة اقتصاد السوق) .

وتؤدى سياسات تحرير التجارة إلى إضعاف القدرة التنافسية للمنتجات المصرية فى السوق المحلية ، ويترتب على ذلك خفض الطاقات الإنتاجية وتقلص الطلب على العمالة ، وبالتالى زيادة البطالة ، التى تكون النساء عادة أكثر ضحاياها .

أما سياسات تحرير الزراعة فتؤدى إلى زيادة احتمالات العودة إلى تركز ملكية الأرض الزراعية ، مما يمكن أن يترتب عليه تجريد مالكات أو حائزات الأرض الزراعية الفقيرات من ملكيتهن أو حيازتهن ، وتحولهن إلى العمل كأجيرات لدى الغير بدلا من العمل لحسابهن أو حساب أسرهن . كما تؤدى هذه السياسات إلى زيادة أسعار مستلزمات الإنتاج وكذلك أسعار محاصيل الغذاء ، فى حالة التخلى عن اتباع تركيب محصولى معين ، مما يزيد من أعباء تكلفة المعيشة على الأسرة الفقيرة (٤٦) .

٦ - ٢ الآفاق المحتملة لزيادة مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى

من سمات التحول إلى النظام العالمى الجديد ، أن يعطى للمرأة دورا حيويا فى المشاركة فى الأداء الاقتصادى ، ويتوقع أن تأخذ دورا قياديا بارزا . وإذا كان الرجال هم عمال مجتمع الصناعة فالنساء هن عاملات المجتمع الذى يتجه إليه النظام العالمى الجديد .

وقد ساعدت عدة عوامل على توسيع فرص العمل أمام النساء ، من أهمها تغير طبيعة الأعمال فى مجتمع ما بعد الصناعة ، والإحلال النسبى للأعمال الذهنية محل الأعمال اليدوية ، والتطور الهائل فى قطاع الخدمات .

ويعتبر عبد الجابر خلاف (١٩٩٥) [٤٧] أنه مما قد يخفف من هذه الآثار السلبية لسياسات الاصلاح على المرأة فى مصر أن فعالية هذه التحولات ستأخذ فترة انتقالية تصل إلى عشر سنوات تقريبا ، بما يسمح بالسعى نحو التخفيف من هذه الآثار ، وبذل الجهد لتأمين فرص العمل القائمة وتوفير فرص أوسع لغير المشتغلات حاليا . ومن هذه الجهود المحافظة على الأوضاع القائمة لعمل المرأة فى قطاع الأعمال العام . كما أنه من المعروف أن بعضا من عقود البيع التى تمت بالنسبة للمشروعات الكبيرة لم تنص فقط على الاحتفاظ بالعمالة القائمة وقت البيع ، بل نصت أيضا على شروط نمو العمالة لتوسيع نشاط المشروعات . وينبغى الاستفادة من التجربة المصرية فى التدرج نحو التحول للقطاع الخاص ، وذلك بالعمل على إعادة تدريب الإناث فى المشروعات التى يتقرر بيعها فى المستقبل ، لمواكبة التطور الفنى المطلوب لسوق العمل الجديد ، ومحو أمية البعض ، واستغلال المتاح فى اعتمادات الصندوق الاجتماعى للتنمية لهذا الغرض ، وكذلك إشراك العاملات فى تنفيذ برامج الخصخصة .

كذلك يجب المحافظة أيضا على الأوضاع القائمة لعمل المرأة فى قطاع الأعمال الخاص ، وذلك بمنح مزايا للمشروعات التى تقوم بإعادة تدريب العاملات ومحو الأمية ورفع مستوى الكفاءة لديهن .

وبالإضافة إلى ما سبق ، فإنه يمكن زيادة فرص العمل للمرأة فى ظل حرية التجارة ، ذلك أنه فى إطار التحول العالمى نحو إزالة القيود الجمركية فى السوق العالمية تأمل مصر أن يتوافر لها فرص هامة للتصدير الصناعى ، خاصة فى السلع ذات الكثافة فى عنصر العمل ، مثل السلع النسيجية ومنتجات الجلود وبعض السلع الزراعية الأخرى ، مما يترتب عليه نمو فرص العمل ، وبوجه خاص للإناث فى صناعة الملابس الجاهزة .

وكذلك فإن أحكام منظمة التجارة العالمية لحماية الملكية الفكرية ستضمن لمصر فى السوق الخارجية حصولها على حقوقها على كثير من الأعمال ، مثل التأليف والأعمال الأدبية والفنية والتى تملك مصر فيها ميزة نسبية فى الأسواق العربية وأسواق المهجر فى أمريكا واستراليا . وهذه الأنشطة كثيفة الاستخدام لعنصر العمل ، مما يخلق فرص عمل جيدة للمرأة .

وتوضح دراسة عبد الجابر خلاف [٤٨] أنه ، بالإضافة إلى المحافظة على الأوضاع القائمة لعمل المرأة ، فى القطاع العام والخاص ، فإنه ينبغى توسيع مجالات عمل المرأة ، بزيادة الطاقات الإنتاجية ، لإتاحة فرص عمل جديدة لها عن طريق جهود الاستثمار والتنمية . وفى هذا الإطار فإن هناك مجالات لا تطولها سياسات النظام العالمى ، مثل محو الأمية ، وتنظيم الأسرة ، وصناعات الأسر المنتجة ، وصناعات التراث (مثل السجاد اليدوى وخان الخليلى) ، والصناعات المغذية البسيطة والأعمال اليدوية المكملة (مثل اعمال اللف والتغليف والتوزيع) وما إلى ذلك من المجالات كثيفة الاستخدام لعنصر العمل . وبالإضافة إلى ما سبق ينبغى محاولة توفير فرص عمل عن طريق المنظمات غير الحكومية .

وتنبه الدراسة السابقة إلى أن السياسات التى سيعكسها النظام العالمى الجديد تتطلب أن يتمتع عنصر العمل بكفاءة عالية ، وبالتالى فإن إتاحة فرص عمل للمرأة فى المجالات المتطورة المرتبطة بالأعمال الذهنية إنما يتوقف على مدى الاهتمام بتطوير نظم وأساليب التعليم والتدريب . ويتطلب ذلك زيادة إنفاق قطاع الأعمال على التدريب والبحث وزيادة إنفاق العائلة على تعليم الإناث .

وينبغى أيضا بذل الجهود على الصعيد الخارجى ، وبصفة خاصة لتفعيل الاتفاقات العربية الرامية إلى تكوين منطقة حرة بين الدول العربية ، مما يستتبع حرية انتقال الأشخاص الطبيعيين داخل هذه المنطقة . وتتطلب السوق العربية أنواعا معينة من الأعمال التى تختص بها النساء ، مثل التعليم والطب والتمريض ،

مما يستدعى تهيئة هذه الأنـواع من العمالـة مهنيـا وفنيـا وتنظيم استقدامها وتشغيلها .

الخلاصة

يوضح العرض السابق أن هناك اهتماما كبيرا بقضايا المرأة فى مصر فى الفترة الأخيرة تمشيا مع الاتجاه العالمى فى هذا المجال ، وقد انعكس ذلك فى ظهور عدد كبير من الدراسات التى تتناول أوضاع المرأة فى مختلف المجالات .

وتتفق معظم الدراسات التى تعرضت لأوضاع المرأة العاملة فى مصر على التأكيد على أن القوانين والتشريعات تنص بوضوح على المساواة بين الجنسين فى كل ما يتعلق بالعمل . ورغم تعرض كثير من الدراسات لحجم وخصائص مشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى إلا أنه يلاحظ أن معظم هذه الدراسات تعتمد على مصدرين أساسيين للبيانات ، هما تعداد السكان العام ١٩٨٦ ، وبحوث العمالة بالعينة والتى أجراها الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء بدءا من عام ١٩٨٨ . ونظرا لاختلاف مفهوم النشاط فى كل منهما ، فقد نتج عن ذلك تفاوتات كبيرة فى تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى على المستوى الكلى والمستويات التفصيلية . ويتركز الاختلاف بصفة خاصة فى مدى مساهمة المرأة فى نطاق العمل غير الرسمى ، مما أدى إلى تقديرات متباينة بالنسبة لمدى مشاركة المرأة فى الزراعة بشكل خاص . وفيما عدا ذلك فإن هناك اتجاهات عامة تتفق عليها معظم الدراسات ، تتمثل فى تركز عمالة المرأة فى أنشطة معينة خاصة فى الحضر ، مثل الخدمات وصناعة الغزل والنسيج ، وفى مهن معينة ، مثل التدريس والتمريض والمهن الكتابية ، التى يعتبرها المجتمع أكثر ملاءمة لطبيعة المرأة .

وتتفق معظم الدراسات كذلك على أن الدافع الاقتصادى والحصول على دخل يعد أهم دوافع المرأة للعمل ، كما يؤكد الكثير من الدراسات على أن نظرة المجتمع لعمل المرأة مازالت غير مواتية لزيادة مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى .

واتضح من مراجعة الدراسات المختلفة التى تتعرض لعمالة المرأة أن عديدا منها تم فى إطار منظمات دولية وعربية ، مما أتاح الفرصة لإجراء مقارنات بين الدول العربية . وتوضح هذه المقارنات كثيرا من التشابه خاصة فيما يتعلق بالنظرة المجتمعية لعمالة المرأة وكذلك توزيع عمالة المرأة على الأنشطة المختلفة .

وتكاد معظم الدراسات التى تتعرض لمشكلات المرأة العاملة فى القطاع الرسمى فى مصر تتفق على أن هذه المشكلات ترتبط بصفة عامة بموقف المجتمع تجاه عمالة المرأة ، والذى ينعكس فى ضعف تشجيع خروج المرأة للعمل ، وعدم احترام القوانين التى تنص على عدم التمييز بين المرأة والرجل ، خاصة عند التعيين فى وظائف جديدة . كما ينعكس موقف المجتمع أيضا فى انخفاض فرص المرأة فى عديد من المجالات التى تؤثر فى قدرتها التنافسية فى سوق العمل ، مثل التدريب والتعليم والائتمان .

أما فيما يتعلق بعمالة المرأة فى القطاع غير الرسمى ، من حيث حجم مشاركتها فيه وأنواع الأعمال التى تقوم بها ومشكلاتها ، فإن هذا الجانب مازال غير مطروق بدرجة كافية مقارنة بالقطاع الرسمى . ويرجع ذلك بصفة أساسية إلى صعوبة حصر نطاق القطاع غير الرسمى ، والاتفاق على مفاهيم للنشاط فى هذا القطاع ، وكذلك صعوبات القياس ، وربما أيضا ارتفاع تكلفة مثل هذه الدراسات نظرا لأنها تتطلب دراسات ميدانية موسعة . وعلى أية حال توضح الدراسات القليلة المتاحة فى هذا المجال أن من أهم خصائص القطاع غير

الرسمى فى مصر ارتفاع الأهمية النسبية للعمالة النسائية . وهناك محاولات محدودة لتقدير مساهمة المرأة فى النشاط فى هذا القطاع ، تحددها بما لا يقل عن نصف النساء النشيطات . وتتمثل أهم مشكلات المرأة العاملة فى القطاع غير الرسمى فى طول ساعات العمل وانخفاض الأجر ومضايقات العمل .

ومن الموضوعات التى طرحت بكثرة فى الفترة الأخيرة تحليل آثار سياسة الإصلاح الاقتصادى فى المرأة العاملة . وتتوقع معظم الدراسات آثارا سلبية ، تتمثل فى نقص فرص العمل المتاحة وزيادة بطالة المرأة . ومع ذلك فإن هناك دراسة لا تتسم بنفس القدر من التشاؤم ، وإنما توضح أن هناك أفاقا متاحة لزيادة مشاركة المرأة فى العمالة بشرط تنمية قدراتها التعليمية والمهارية بما يناسب متطلبات فرص العمل الجديدة التى تركز على الأعمال الذهنية فى إطار التطور الهائل لقطاع الخدمات .

وقد اتضح من مراجعة الدراسات المختلفة التى تتعرض لأوضاع المرأة العاملة أنه رغم تنوع وتعدد الموضوعات التى طرقتها ، فإنه مازال هناك عدة جوانب لم يتم تغطيتها بشكل كاف وتمثل مجالات مفتوحة للاستكمال فى الفترة القادمة . ومن هذه الجوانب (والتى تعد أساسا محوريا لتحليل مدى مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى) مشكلة التحديد الواضح لمفاهيم العمل والنشاط وارتباطها بقياس مساهمة المرأة فى كل منهما . ذلك أن الدراسات المختلفة تعرض تقديرات لمشاركة المرأة فى النشاط الاقتصادى والعمالة وتوزيعها على القطاعات والمهن ، كما تتيحها المصادر الإحصائية التى تعتمد عليها ، دون تصد لتوضيح المفاهيم المستخدمة فى هذه المصادر . وقد تعرض عدد قليل من الدراسات لمشكلات القياس ، وأجمع على قصور تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى وعائد هذا النشاط .

والواقع أن هذا الجانب مازال يتطلب مزيدا من الدراسة ، للتحديد الدقيق للمفاهيم التى استخدمت بالفعل فى التقديرات الكمية السابقة ، وعرض وتوضيح المفاهيم التى تتبناها منظمة العمل الدولية ومقارنتها بالمفاهيم المعمولة بها فى مصر فى المصادر الإحصائية المختلفة ، واقتراح المفاهيم التى يجب الاتفاق عليها لتوحيد الأساس الإحصائى للقياس .

يوضح العرض السابق أيضا أن الدراسات التى تناولت تقديرات مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى كانت تتضمن مقارنات بين أوضاع المرأة والرجل على كافة المستويات . أما الدراسات التى تتناول مشكلات المرأة العاملة ، سواء فى القطاع الرسمى أو غير الرسمى ، فإنها لا تتضمن مثل هذه المقارنات بشكل كاف . والواقع أنه لتفهم أوضاع ومشكلات المرأة العاملة بشكل جيد فإنه يجب وضعها فى إطار شامل يوضح وضع المرأة النسبى مقارنة بالرجل ، لأن بعض مشكلات العمل التى تواجهها المرأة قد يعانى منها الرجل أيضا .

وأخيرا فقد أوضحنا فى سياق العرض السابق أن القطاع غير الرسمى يستوعب جزءا كبيرا من عمالة النساء ، ومع ذلك فهو لا يحظى إلا بقدر ضئيل من الدراسة ، ولذا يجب التوسع فى دراسة هذا القطاع وأوضاع المرأة العاملة فيه .

وأخيرا فإن تحليل آفاق زيادة فرص مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى ومتطلباتها فى إطار التطورات العالمية المعاصرة يعد موضوعا على قدر كبير من الأهمية فى توضيح الرؤية واتخاذ سياسات إيجابية للمستقبل ، ويتطلب مزيدا من التحليل والدراسة .

الهوامش والمراجع

١ – Soha Abdel Kader. "The Situation of Women in Egypt". The Central Agency for Public Mobilizaltion and Staatistics (CAPMAS) (Women and Child Research Unit), The United Nations Children"s Fund, UNICEF Egypt.

٢ – تقرير مصر المقدم إلى المؤتمر العالمى الرابع للمرأة . بكين ١٩٩٥ .

٣ – أحمد حسن البرعى ، "تنظيم عمل المرأة فى القانون المصرى المقارن" . مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم ، القاهرة ٢٩ – ١٩٩٥/٥/٣٠ ، القاهرة ، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، ١٩٩٥ .

٤ – حسن العطار ، "المرأة ومستويات العمل الدولية" ندوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى، عمان ١٦ – ١٨ كانون الأول ١٩٩١ ، عمان ، منظمة العمل الدولية ، الهيئة العربية للمرأة والتنمية ، ١٩٩١ .

٥ – فتحى نجيب "مجالات العمل المغلقة أمام المرأة" . رابطة المرأة العربية . المؤتمر الأول ، الطريق من بكين (٢) . القاهرة ١٦ سبتمبر ١٩٩٦ .

٦ – عزة سليمان ، الاصلاح الاقتصادى ومستقبل عمل المرأة" . ندوة الأبعاد الاجتماعية لسياسات الاصلاح الاقتصادى . القاهرة ٢٥ – ٢٧ أكتوبر ١٩٩٤ . القاهرة ، معهد التخطيط القومى ، ١٩٩٤ .

٧ – أحمد حسن إبراهيم . "بعض اثار الاصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى على المرأة العربية مع التركيز على حالة مصر" . منتدى عمان للمنظمات غير الحكومية العربية (عمان ، ٣ – ٥ نوفمبر ١٩٩٤) ، عمان ١٩٩٤ .

٨ – نادية رمسيس فرح . المرأة والاستخدام والقوة العاملة . ندوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى ، عمان ١٦ – ١٨ كانون الأول ١٩٩١ ، عمان . منظمة العمل الدولية – الهيئة العربية للمرأة والتنمية ، ١٩٩١ .

٩ – نادية رمسيس فرح . "المرأة المصرية" : الوضع الحالى وآفاق المستقبل .

١٠ – "تطور أوضاع المرأة المصرية من نيروبى إلى بكين" . تقرير مقدم من الجمعيات الأهلية المصرية للمنتدى العالمى للمرأة . بكين ، ١٩٩٥ .

١١ – Hoda Sobhi, "Women and Development in Egypt, Cairo, 1996. "Unpublished.

١٢ – عزة سليمان ، علا الحكيم "المرأة ، الاقتصاد، العمل . مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى" . القاهرة ، ١٩٩٥ .

١٣ – تطور أوضاع المرأة المصرية ، مرجع سبق ذكره .

١٤ – ملك زعلوك . التقرير النهائى . عمالة المرأة . مشروع نظام معلومات العمالة . القاهرة ، الجهاز

المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، ١٩٩٢ .

١٥ - انظر :
تقرير مصر ... ، مرجع سبق ذكره
زعلوك ، مرجع سبق ذكره .

١٦ - تقرير مصر ... ، مرجع سبق ذكره .

١٧ - المرجع نفسه .

١٨ - زعلوك ، مرجع سبق ذكره .

١٩ - محيا زيتون . "قياس مساهمة المرأة فى النشاط الاقتصادى" . ندوة المرأة والاستخدام والتنمية فى الوطن العربى ، (عمان ١٦ - ١٨ كانون الأول ١٩٩١) . عمان ، منظمة العمل الدولية والهيئة العربية للمرأة والتنمية ، ١٩٩١ .

٢٠ - فرح ، المرأة والاستخدام ... ، مرجع سبق ذكره .

٢١ - سليمان ، الحكيم . مرجع سبق ذكره .

٢٢ - سلوى سليمان . "مؤشرات وضع المرأة المصرية على مستوى المحافظات ، القاهرة ، مشروع مشترك بين مركز اتخاذ ودعم القرار ، مجلس الوزراء ، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة اليونيسيف . ١٩٩٦ .

٢٣ - زيتون ، مرجع سبق ذكره .

٢٤ - فرح ، "المرأة المصرية .... ، مرجع سبق ذكره .

٢٥ - فرح ، "المرأة والاستخدام ...." ، مرجع سبق ذكره .

٢٦ - فاطمة الزهراء بن سلطان . "عمل المرأة فى القطاع الخاص" . المؤتمر الاقليمى . التحديات الاقتصادية والاجتماعية فى التسعينيات ومساهمة المرأة العربية فى التنمية . (القاهرة ٢٠ - ٢٣ مايو ١٩٩٠) . القاهرة ، منظمة الأمم المتحدة لبرامج التنمية UNDP ، ١٩٩٠ .

٢٧ - المرجع نفسه .

٢٨ - زيتون ، مرجع سبق ذكره .

٢٩ - فرح ، المرأة والاستخدام ... ، مرجع سبق ذكره .

٣٠ - المرجع نفسه .

٣١ - المرجع نفسه .

٣٢ - زعلوك ، مرجع سبق ذكره .

٣٣ - هدى محمد صبحى . "التكنولوچيا والتدريب وخدمات التحويل والائتمان وأثرها على تحسين أوضاع المرأة" . القاهرة ، وحدة تخطيط وسياسات النوع . معهد التخطيط القومى ، ١٩٩٦ .

٣٤ - تقرير مصر ... ، مرجع سبق ذكره .

٣٥ - المرجع نفسه .

٣٦ - صبحى ، مرجع سبق ذكره .

٣٧ - Abdel Kader. op. cit.

٣٨ - زعلوك ، مرجع سبق ذكره .

٣٩ - سعاد كامل رزق . القطاع الاقتصادى غير المنظم . تعريفه وسماته الأساسية . التقرير النهائى، مشروع نظام معلومات العمالة . القاهرة ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ، ١٩٩٣ .

٤٠ - عبد الباسط عبد المعطى . "دراسة استطلاعية حول خصائص ومشكلات المرأة فى القطاع غير الرسمى فى حى شعبى بمدينة القاهرة" . اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربى آسيا . سلسلة دراسات عن المرأة العربية فى التنمية (١٥) . الأمم المتحدة . ١٩٨٨ .

٤١ - المرجع نفسه .

٤٢ - رزق ، مرجع سبق ذكره .

٤٣ - عبد المعطى ، مرجع سبق ذكره .

٤٤ - Jean Weideman and Zohra Merabet. "Egyptian Woman and Microenterpise: The Invisible Entrepreneurs". GEMINI Technical Report, No 34, March 1992.

٤٥ - انظر :
إبراهيم ، مرجع سبق ذكره .
سليمان ، مرجع سبق ذكره .

٤٦ - إبراهيم ، مرجع سبق ذكره .

٤٧ - عبد الجابر خلاف ، أهم ملامح النظام العالمى المرتقب وانعكاساتها على عمل المرأة فى مصر ، مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم ، القاهرة ٢٩ - ١٩٩٥/٥/٣٠) . القاهرة ، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ، ١٩٩٥ .

٤٨ - المرجع نفسه .

The National Review of Social Sciences

The National Review of Social Sciences

The Situation of Working Women: in the Formal and Informal Sectors in Urban Egypt

Special Issue

Volume 35 Number 1 January 1998

The National Review of Social Sciences

Issued by

The National Center for Social and Criminological Research

Zamalek P. O., Cairo, Egypt
P. C. 11561

Correspondence:
Assitant Editor, The National Review of Social Sciences,
The National Center for Social and Criminological Research,
Zamalek P. O., Cairo, Egypt
P. C. 11561

Price:
US $ 10 per issue



The National Review of Social Sciences

The Situation of Working Women in the Formal and Informal Sectors in Urban Egypt

Special Issue

Volume 35 Number 1 January 1998

Issued by

The National Center for Social and Criminological Research, Cairo